

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Komparace vybraných segmentů trhů práce České republiky a Slovenské republiky

**The Comparison of the Chosen Parts of the Labour Markets in the Czech Republic
and Slovakia**

Student:

Lenka Michaličová

Vedoucí bakalářské práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2010

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou použitou literaturu.“

V Ostravě dne 4. května 2010

.....
Lenka Michaličová

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., který mi poskytl vzácné rady při zpracování bakalářské práce, také za zájem a čas, jenž mi věnoval při konzultacích.

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	TEORETICKO METODOLOGICKÉ SOUVISLOSTI ANALÝZY TRHU PRÁCE	10
2.1	Analýza nabídky	10
2.1.1	Míra ekonomické aktivity	13
2.1.2	Míra nezaměstnanosti.....	13
2.1.3	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti.....	13
2.1.4	Míra nezaměstnanosti dle úrovně dosaženého vzdělání	14
2.2	Analýza poptávky	14
2.2.1	Míra zaměstnanosti podle věkových kategorií a pohlaví	15
2.2.2	Sektorová struktura zaměstnanosti.....	15
2.2.3	Zaměstnanost z hlediska flexibility pracovních forem	16
2.2.4	Osoby samostatně výdělečně činné.....	18
2.3	Politika zaměstnanosti	19
3	ANALÝZA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	24
3.1	Analýza nabídky	25
3.1.1	Ekonomická aktivita.....	25
3.1.2	Nezaměstnanost.....	26
3.1.3	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	27
3.1.4	Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti	27
3.2	Analýza poptávky	28
3.2.1	Zaměstnanost dle pohlaví a věku	28
3.2.2	Sektorová struktura zaměstnanosti.....	29
3.2.3	Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem.....	29
3.2.4	Osoby samostatně výdělečně činné.....	31
3.3	Politika zaměstnanosti	31
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	32
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	32
4	ANALÝZA TRHU PRÁCE SLOVENSKÉ REPUBLIKY	35
4.1	Analýza nabídky	35
4.1.1	Ekonomická aktivita.....	35
4.1.2	Nezaměstnanost.....	36
4.1.3	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	37
4.1.4	Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti	38
4.2	Analýza poptávky	39
4.2.1	Zaměstnanost dle pohlaví a věku	39

4.2.2	Sektorová struktura zaměstnanosti.....	40
4.2.3	Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem.....	40
4.2.4	Osoby samostatně výdělečně činné.....	41
4.3	Politika zaměstnanosti	42
4.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	43
4.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	43
5	KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A SLOVENSKÉ REPUBLIKY	45
5.1	Nabídka práce	46
5.1.1	Ekonomická aktivita.....	46
5.1.2	Nezaměstnanost.....	47
5.1.3	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	48
5.1.4	Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti	49
5.2	Poptávka po práci	49
5.2.1	Zaměstnanost dle pohlaví a věku	49
5.2.2	Sektorová struktura zaměstnanosti.....	53
5.2.3	Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem.....	53
5.2.4	Osoby samostatně výdělečně činné.....	55
5.3	Politika zaměstnanosti	55
6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	57
6.1	Společné problémy	57
6.2	Návrhy a doporučení pro český trh práce	58
6.3	Návrhy a doporučení pro slovenský trh práce	58
7	ZÁVĚR.....	60

POUŽITÉ ZDROJE

SEZNAM ZKRATEK

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

1 ÚVOD

Trh práce představuje neodmyslitelnou součást tržních ekonomik a životů občanů vůbec. Tvoří podstatu rozvíjející se ekonomiky a zároveň reaguje na její úspěšnost, poskytuje lidem možnost zúročit svůj lidský potenciál a dosáhnout určité životní úrovně. Podnikatelským subjektům pak umožňuje získat lidské zdroje pro firemní potřeby. Dlouhodobým celosvětovým problémem trhů práce je převyšující nabídka práce nad poptávkou, jinak řečeno nezaměstnanost, která postupně vyústila v ekonomický a politický fenomén. Tento jev ve většině případů odráží ekonomickou situaci dané země, neboť zde existuje úzká spojitost nezaměstnanosti a ekonomického růstu.

Cílem bakalářské práce je porovnat vybrané segmenty trhu práce ČR a SR na základě provedených analýz pracovních trhů obou zemí a zjistit, jak si obě země vedou na trhu práce a jakými charakteristickými prvky se jednotlivé pracovní trhy vyznačují.

Při mezinárodním srovnávání je nutné vycházet z údajů, které jsou zjišťovány stejnou metodou, aby se předešlo zbytečným obstrukcím. Proto byly veškeré údaje čerpány z Evropského statistického úřadu, aby byla zachována určitá harmonizace. Při zpracování bakalářské práce byla použita komparativní metoda založená na vzájemném porovnávání charakteristik trhů práce ČR a SR.

Bakalářská práce je, vyjma úvodu a závěru, členěna do 4 kapitol. Nejprve bylo potřeba vymezit teoreticko-metodologická východiska trhu práce, která tvoří základ pro analýzu obou trhů a následnou komparaci, tzn., určuje a definuje, jaké ukazatele budou podrobněji rozpracovány na nabídkové a poptávkové straně. Součástí této kapitoly je také zmínka o politice zaměstnanosti a Evropské strategii zaměstnanosti.

Druhá kapitola je zaměřena na konkrétní analýzu pracovního trhu České republiky prostřednictvím míry ekonomické aktivity, míry nezaměstnanosti, míry dlouhodobé nezaměstnanosti, vzdělanostní struktury zaměstnanosti, míry zaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií, sektorové struktury zaměstnanosti, zaměstnanosti z hlediska flexibilních forem zaměstnání a postavením OSVČ na trhu práce. Celou kapitolu uzavírá specifikace aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti spolu s přehledem výdajů na politiku zaměstnanosti.

Kapitola třetí analyzuje trh práce Slovenské republiky. Náplň této části odpovídá předchozímu oddílu věnovanému trhu práce České republiky s tím rozdílem, že se pracovalo s údaji trhu práce SR.

Ve čtvrté kapitole jsem přešla k samotné komparaci. Jsou zde graficky i slovně srovnány a zhodnoceny vybrané segmenty trhu práce ČR a SR. Závěrečná část je věnována návrhům a doporučením vztahující se na tvůrce politiky zaměstnanosti.

2 TEORETICKO METODOLOGICKÉ SOUVISLOSTI ANALÝZY TRHU PRÁCE

Pro pochopení celé práce je potřeba si uvědomit, co je trh práce, jak funguje a jakými subjekty, respektive komponenty, je tvořen.

Trh práce lze definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky po práci. Práci se rozumí jakákoliv fyzická či duševní cílevědomá činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby. Práce je jedním z výrobních faktorů. Je však nutné podotknout, že práce má svá výrazná specifika, která vyplývají ze skutečnosti, že jejím nositelem je lidská bytost se svými právy a biologickými a psychickými charakteristikami, na rozdíl od jiných výrobních faktorů (Hančlová, Šimek, 2002).

Ideálního stavu na trhu práce lze podle Kuchaře (2007) dosáhnout v případě, kdy se nabídka rovná poptávce po práci. Jinak řečeno se jedná o situaci, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najíímají tolik pracovních sil, kolik při dané reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika v tomto stavu funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tedy ve stavu plné zaměstnanosti. Určitého stupně rovnováhy pro obě strany lze dosáhnout při splnění především tří předpokladů. Prvním z nich je ekonomická prosperita doprovázena růstem produktivity práce, která zajišťuje pracovní příležitosti a zvyšování mzdové úrovně. Druhým předpokladem je zajištění poptávky tam, kde existuje převis její nabídky. Třetím, neméně důležitým předpokladem, je dostatečná adaptabilita pracovních sil. Dalším předpokladem dosažení určitého stupně rovnováhy je minimalizace státních intervencí do ekonomiky.

Východiskem pro analýzu trhu práce je studium nabídky a poptávky po práci. Je tedy na místě si vysvětlit, co oba pojmy vyjadřují a jaký je mezi nimi vztah.

2.1 Analýza nabídky

„Nabídku práce představují osoby nabízející na trhu práce svou pracovní sílu za určitou mzdu“ (Hančlová, Šimek, 2002, s. 13).

Nabídkovou stranu reprezentuje domácnost, u které se realizuje spotřeba a také probíhá základní volba, zda vstoupit nebo nevstoupit na trh práce, a pokud ano, tak za jakých podmínek (Kuchař, 2007).

Nabídku práce tvoří tedy osoby, které lze rozdělit na:

- osoby zaměstnané
- osoby nezaměstnané

Za zaměstnané osoby jsou považovány podle Hančlové a Šimka (2002) osoby na pracovních místech, v tomto případě hovoříme o **uspokojené nabídce práce**, která je tvořena:

- osobami zaměstnanými v pracovním (nebo obdobném) poměru
- osobami samostatně výdělečně činnými
- osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných)

Za nezaměstnané osoby jsou podle Hančlové a Šimka (2002) pokládány osoby, které nemají placené zaměstnání nebo nejsou osobami samostatně výdělečně činnými, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat. Jedná se o tzv. **neuspokojenou nabídku práce**, kterou lze členit na:

- evidovanou neuspokojenou nabídku práce, která je tvořena uchazeči evidovanými územně příslušným úřadem práce nebo jinou zprostředkovatelskou agenturou
- neevidovanou neuspokojenou nabídku práce tvoří osoby, které si hledají zaměstnání samostatně bez využití služeb státních orgánů práce nebo soukromých agentur

Osoby zaměstnané a nezaměstnané tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Naopak za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo lze pokládat všechny osoby patnáctileté a starší, které nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Do této skupiny řadíme nepracující studenty, nepracující důchodce, ženy v domácnosti, osoby dlouhodobě nemocné či invalidní nebo také bezdomovce (Hančlová, Šimek, 2002).

Hlavní problém trhu práce na nabídkové straně představuje výše uvedená neuspokojená nabídka práce, která je často označována za nezaměstnanost. Ta vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci ve smyslu převisu nabídky. V praxi se setkáváme se čtyřmi druhy nezaměstnanosti, kterými jsou podle Kotýnkové (2003):

- frikční
- strukturální

- cyklická (konjunkturální)
- sezónní

Frikční nezaměstnanost je označována jako „normální“ nezaměstnanost a vzniká v případě přechodu z jednoho zaměstnání do druhého bez ohledu na to, zda se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa z důvodu vyšší mzdy, lepšího pracovního prostředí nebo vyššího stupně uspokojení z nově vykonávané práce. U tohoto typu nezaměstnanosti je rozhodující časový faktor, jenž je potřebný ke hledání nového pracovního místa (Kotýnková, 2003).

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, je-li nabídka pracovních míst vyšší než poptávka v dané struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si našly práci v jiných profesích. Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou vzniká z toho důvodu, že poptávka po určitém druhu práce roste, kdežto poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž se nabídka nepřizpůsobuje dostatečně rychle (Kotýnková, 2003).

Cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána změnami v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Tento typ nezaměstnanosti má vliv na všechny sektory hospodářství (Kotýnková, 2003).

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a vzniká v závislosti na počasí. Sezónní nezaměstnaností jsou nejvíce postihnuty odvětví, jako je zemědělství či stavebnictví.

Mimo jiné existuje také **dlouhodobá nezaměstnanost**, která je charakteristická tím, že uchazeči o zaměstnání jsou registrováni na úřadu práce nebo u pracovní agentury delší dobu než 1 rok. Dlouhodobě nezaměstnanými jsou převážně osoby, které mají ve většině případů kumulaci několika handicapů, jež vyústily z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a z nižší úrovně pracovní motivace. Do této skupiny lze zařadit zdravotně postižené, osoby s nízkou kvalifikací, ale také ženy s malými dětmi, které jsou často vytlačovány z trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopady nejen pro ekonomiku samotnou, ale také pro osoby, které jsou touto skutečností postiženy, neboť postupem času ztrácejí motivaci k hledání nového zaměstnání, distancují se od společenského

života, často trpí depresemi, devastují svůj lidský kapitál, protože si nemohou udržovat, natož inovovat své dovednosti, znalosti či pracovní návyky (Kotýnková, Němec, 2003).

V rámci bakalářské práce bude na straně nabídky analyzována nezaměstnanost prostřednictvím míry nezaměstnanosti dle pohlaví, dále pak nezaměstnanost z hlediska věkových skupin, sektorů národního hospodářství a úrovně vzdělání. Významným ukazatelem je také bezpochyby míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která nesmí být opomenuta. Důležitým indikátorem vypovídající o ekonomické aktivitě obyvatelstva představuje míra ekonomické aktivity, která bude taktéž zahrnuta do analýzy nabídky. Pro zpracování tabulek v praktické části bude stěžejním zdrojem Eurostat, který se zabývá publikací statistických údajů sloužící pro mezinárodní komparaci.

2.1.1 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity představuje podíl počtu ekonomicky aktivních na celkovém počtu osob starších patnácti let. V bakalářské práci se zaměřím na celkovou míru ekonomické aktivity a dle věku v intervalech 15-24, 25-54 a 55-64.

2.1.2 Míra nezaměstnanosti

Ukazatel míry nezaměstnanosti, jakožto podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (zaměstnaní a nezaměstnaní), má dobrou vypovídací schopnost a patří mezi nejlepší indikátory trhu práce. V rámci analýzy nezaměstnanosti bude sledován vývoj celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti dle pohlaví, přičemž míra nezaměstnanosti mužů vychází z podílu počtu nezaměstnaných mužů k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu téhož pohlaví. Míra nezaměstnanosti žen se vypočítá obdobně, avšak s tím rozdílem, že bereme v úvahu opačné pohlaví, tedy ženy.

2.1.3 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Tento indikátor vyjadřuje procentní podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob, tedy osob, které nebyly začleněny do pracovního procesu déle než 12 měsíců, k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Dlouhodobá nezaměstnanost bude zkoumána prostřednictvím celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti, míry dlouhodobé nezaměstnanosti mužů, která představuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů na celkové mužské aktivitě a dlouhodobé nezaměstnanosti žen vyjádřenou poměrem žen, které nebyly zaměstnány minimálně 12 měsíců k celkové ženské aktivitě.

2.1.4 Míra nezaměstnanosti dle úrovně dosaženého vzdělání

Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných určitého stupně vzdělání k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu stejné úrovně vzdělání.

Při analýze nezaměstnanosti dle úrovně dosaženého vzdělání se bude vycházet z Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání ISCED 97 (International Standard Classification of Education), která slouží jako nástroj pro seskupování, sestavování a prezentaci statistických údajů o vzdělávání v jednotlivých zemích i na mezinárodní úrovni. ISCED však poukazuje na některé nesrovnalosti týkající se variability délky programů v různých zemích. Avšak tato skutečnost v tomto případě nehraje významnou roli, neboť obě mnou komparované země mají stejnou délku programů. Klasifikace ISCED 97 má 7 základních úrovní vzdělání, které jsou označeny kódy 0-6 (OECD, 1999).

Při zpracování údajů jsou jednotlivé stupně vzdělání separovány do tří skupin, přičemž první skupina tvoří preprimární, primární vzdělávání a nižší sekundární vzdělání (0-2), druhá skupina zahrnuje vyšší sekundární a postsekundární vzdělávání (3-4), do třetí skupiny spadá první a druhý stupeň terciárního vzdělání (5-6).

2.2 Analýza poptávky

Podle Hančlové a Šimka „*poptávka po práci vyjadřuje množství pracovních sil, které jsou požadovány zaměstnavateli a za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu*“ (Hančlová, Šimek, 2002, s. 13).

Podle Kuchaře (2007) představují poptávkovou stranu podniky, resp. zaměstnavatelé, kteří se snaží o maximalizaci zisku. Rozsah poptávky po práci je proto ovlivněn především dvěma faktory:

- přijetím nových pracovních sil (rozšířením počtu pracovních hodin) se sice zvýší celková produkce podniku, současně se ale
- zvýší mzdové náklady.

Optimální rozsah zaměstnanosti je tedy ten, kdy se zvýšení produkce rovná reálné mzdě.

Podobně jako u nabídky, se poptávka po práci dělí podle Hančlové a Šimka (2002) na **uspokojenou**, která podle autorů představuje obsazená pracovní místa:

- zaměstnanými osobami v pracovním poměru
- osobami samostatně výdělečně činnými
- osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných)

a **neuspokojenou**, což jsou volná pracovní místa, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Tuto lze dále dělit na:

- evidovanou neuspokojenou poptávku po práci, která představuje volná pracovní místa evidované na úřadu práce nebo u jiné zaměstnavatelské agentury
- neevidovanou neuspokojenou poptávku po práci. V tomto případě se zaměstnavatelé snaží obsadit pracovní místa bez pomoci zprostředkovatelů. V této souvislosti hovoříme o tzv. tiché poptávce po práci

Pro rozpoznání charakteristických rysů zaměstnanosti je nezbytné analyzovat zaměstnanost z různých hledisek. Konkrétně se bude pracovat s věkovou strukturou, pohlavím, sektory národního hospodářství a flexibilitou pracovních forem. Pozornost si zasluhuje také pohled na zaměstnanost z hlediska charakteru vykonávané činnosti se zaměřením na osoby samostatně výdělečně činné, o kterých bude blíže řečeno v následující části.

2.2.1 Míra zaměstnanosti podle věkových kategorií a pohlaví

Ukazatel vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných osob na obyvatelstvu odpovídající příslušnému pohlavní a věkové kategorii, kterými jsou pro potřeby této analýzy věkové kategorie 15-24, 25-54 a 55-64, přičemž míry zaměstnanosti mladší věkové skupiny obyvatel ženského/mužského pohlaví dosáhneme podílem zaměstnaných žen/mužů ve věku 15-24 let k obyvatelstvu stejné věkové kategorie a stejného pohlaví, míry zaměstnanosti střední věkové skupiny ženského/mužského pohlaví poměrem počtu zaměstnaných žen/mužů ve věku 25-54 k obyvatelstvu téže věkové skupiny a pohlaví a míru zaměstnanosti starší věkové skupiny ženského/mužského pohlaví získáme poměrem počtu zaměstnaných žen/mužů ve věku 55-64 let k celkovému obyvatelstvu stejného věku a pohlaví.

2.2.2 Sektorová struktura zaměstnanosti

Neméně důležitá je analýza zaměstnanosti dle sektorů národního hospodářství, které se člení na:

- primární sektor (Zemědělství, lesnictví, vodní hospodářství)
- sekundární sektor (Průmysl, stavebnictví, doprava)
- terciární sektor (Služby - banky, obchod, zdravotnictví, zábava ...)

Zaměstnanost dle sektorů národního hospodářství je vyjádřena jako podíl počtu osob zaměstnaných v příslušném sektoru na celkové zaměstnanosti.

2.2.3 Zaměstnanost z hlediska flexibility pracovních forem

Flexibilizace neboli pružnost je považována za nezbytnou součást modernizace trhů práce a také za efektivní způsob řešení současných problémů, se kterými se na tomto specifickém trhu setkáváme (rostoucí nezaměstnanost a snižující se počet pracovních míst). V podstatě se jedná o proces rostoucí adaptability pracovního trhu vzhledem k probíhajícím ekonomickým změnám, které souvisí s globalizací a s vědecko-technickým pokrokem, jenž vyžaduje rychle se měnící pracovní dovednosti a obecně stále rostoucí kvalifikaci všech jeho aktérů. Konkrétně pro země Evropské unie, tedy i pro Českou republiku a Slovenskou republiku, je flexibilizace trhu práce jedním z hlavních cílů jak na národní, tak i na mezinárodní úrovni v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Je považována spolu s konceptem celoživotního vzdělávání za klíčovou strategii v boji s vysokou nezaměstnaností, za jejíž vysoké míry v Evropě v posledních dvou desetiletích byl odpovědný právě neflexibilní trh práce (VÚPSV, 2004).

Jak tvrdí Sirovátka a Mareš „*Pracovní flexibilita je totožná s modernizací a ekonomickou svobodou, na druhé straně představuje nástroj podřízení člověka ekonomickým zájmům s destruktivními důsledky pro integritu jedince a sociální soudržnost společnosti*“ (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 21). Na trhu práce se můžeme setkat s tzv. numerickou a funkční flexibilitou. V prvním případě se jedná o přizpůsobení počtu pracovníků a odpracované doby potřebám firem. Jinými slovy dochází k přizpůsobení množství nabízené práce aktuální poptávce, která většinou probíhá v krátkém období. Naopak u funkční flexibility jde zejména o strukturu kvalifikace a pracovních kompetencí, kdy dochází k přizpůsobování pracovníků potřebám organizace práce (Sirovátka, Mareš, 2003).

V rámci flexibility pracovních forem budou analyzovány pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu a pracovní úvazky na dobu určitou a jejich podíl na zaměstnanosti u mužů a žen.

2.2.3.1 Pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu

V rámci praktické části bakalářské práce bude středem zájmu podíl zkrácených úvazků u mužů a žen vzhledem k celkové zaměstnanosti. Je tedy na místě objasnit, co zkrácené úvazky představují a jakých subjektů se převážně týká.

Neoklasická teorie tvrdí, že rozdíly mezi částečnými a plnými zaměstnanci vychází z odlišné produktivity práce nebo odlišného pracovního prostředí a pracovních podmínek. Důvodů, proč by měli mít osoby pracující na částečný úvazek odlišný lidský kapitál, může být několik. Jedním z důvodů je to, že částeční zaměstnanci se příliš neorientují na svou profesní kariéru, proto investují méně do vzdělání. Lidé, kteří preferují práci na částečný úvazek, mají obvykle méně pracovních zkušeností a jejich kvalita zkušeností je tak nižší (Sirovátka, Mareš, 2003).

Rozhodování pracovníka o délce pracovní doby závisí i na ostatních členech rodiny, neboť se každý rodinný příslušník rozhoduje, kolik času věnuje výdělečné práci, kolik povinnostem v domácnosti a kolik volnému času. Právě tato skutečnost vede členy rodiny k rozdělení rolí, kdy se jeden člen bude věnovat výdělečné aktivitě, druhý se bude starat o chod domácnosti a pracovat jen na částečný úvazek (Sirovátka, Mareš, 2003).

Práce na částečný úvazek představuje přínosy jak pro zaměstnavatele, tak pro samotné pracovníky. Z pohledu zaměstnavatele mohou částeční pracovníci sloužit jako zásobárna levné pracovní síly. Mohou firmě ušetřit náklady na vyplácení přesčasových hodin a jsou ochotni pracovat déle v případě naléhavého uspokojení zákazníků. Mimo jiné zkrácená pracovní doba s sebou přináší vyšší pracovní odhodlání, vyšší výkon, menší únavu a vést tak k vyšší produktivitě. Na druhou stranu zkrácené úvazky představují možnost vstoupit na pracovní trh i těm skupinám zaměstnanců, kteří nemají možnost trávit v pracovním poměru standardní pracovní dobu. Jedná se především o vysokoškoláky nebo ženy pečující o malé děti (Sirovátka, Mareš, 2003).

2.2.3.2 Pracovní úvazky na dobu určitou

Termínované pracovní smlouvy jsou využívány jako nástroj podporující pružnost trhu práce, i když pro mnohé zaměstnance představují určitou nejistotu pracovního místa, neboť se jedná o pracovní místo k pevně stanovenému datu, kdy po uplynutí doby nemusí být smlouva opět uzavřena. Tento typ závazku je přínosný zejména pro zaměstnavatele, kteří

mohou v období zvýšené nejistoty pružně přizpůsobovat počty zaměstnanců svým potřebám. Na druhou stranu zde existuje právní úprava vycházející ze základních požadavků směrnice Rady ES, jež zabráňuje zneužívání pracovních úvazků na dobu určitou stanovením maximální doby dvou let, po kterou může tento typ úvazku trvat nebo být opakovaně uzavřen. V případě dosažení dvouletého trvání může být další pracovní smlouva na dobu určitou mezi stejnými účastníky pracovněprávního vztahu uzavřena až po uplynutí šesti měsíců (Kotýnková, 2006).

Podle Kotýnkové (2006) jsou dočasné úvazky mnohdy spojovány s nižším mzdovým ohodnocením, protože zaměstnanci jsou ochotni přijmout dočasná zaměstnání s horšími mzdovými podmínkami, pokud to zvýší pravděpodobnost dosažení stálé práce u téhož zaměstnavatele v budoucnu.

2.2.4 Osoby samostatně výdělečně činné

„Za osobu samostatně výdělečně činnou lze považovat osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně s cílem dosáhnout zisku, tuto činnost vykonává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu“ (Kotýnková, 2006, s. 149). Skupinu OSVČ lze rozdělit podle předmětu podnikání do 4 základních skupin:

- osoby vykonávající svobodná povolání
- podnikatelé v oblasti průmyslu a obchodu
- podnikatelé v zemědělství
- živnostníci a řemeslníci

Živnostníci a řemeslníci se při výkonu samostatně výdělečné činnosti řídí živnostenským zákonem, který určuje podmínky vzniku, změny a zániku živnostenských oprávnění. Podnikatelé v oblasti průmyslu a obchodu podnikají podle obchodního zákoníku. Toto podnikání provozují vedle fyzických osob také právnické osoby (např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným aj.). Naopak zemědělci vykonávají svou činnost dle zákona o zemědělství. Neméně důležitou skupinou OSVČ jsou osoby vykonávající svobodná povolání, do kterých se zařazují soukromí lékaři, auditoři, daňoví poradci či umělci. Ti se řídí při své činnosti jinými právními předpisy. Specifickou skupinu tvoří vrcholní sportovci a trenéři, jejichž činnost je upravena živnostenským zákonem, popřípadě uzavírají profesionální smlouvu se sportovním klubem podle občanského zákoníku (Kotýnková, 2006).

Při komparaci podílu samostatně výdělečné činnosti na celkové zaměstnanosti vybraných zemí je nutné vzít v úvahu jejich ekonomickou vyspělost. Je třeba podotknout, že právě ekonomická vyspělost související s rozvoje velkých společností, které s sebou přinášejí nárůst podílu zaměstnanců v pracovním poměru na celkové zaměstnanosti a zároveň pokles podílu samostatně výdělečných činnosti na celkové zaměstnanosti. Obecně tedy platí, že čím je země vyspělejší, tím je podíl samostatně výdělečné činnosti na celkové zaměstnanosti menší (Kotýnková, 2006).

Jak uvádí Kotýnková (2006), rozdílnost v rozsahu zastoupení osob samostatně výdělečné činnosti na celkové zaměstnanosti mimo jiné závisí na:

- rozsahu státního sektoru – vyšší rozsah státního sektoru způsobuje utlumení podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti, protože samostatně výdělečná činnost může být prováděna pouze v soukromém sektoru
- sektorové struktury ekonomiky – v případě, že se ekonomika dané země orientuje na zemědělství, pak je pochopitelné, že podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti bude vyšší, neboť zemědělství představuje sektor s vysokým zastoupením OSVČ
- odvětvové struktury ekonomiky – odvětví charakteristické kapitálově nenáročnou činností a snadným vstupem na trhu výrobků a služeb zvyšuje rozsah samostatné výdělečné činnosti
- daňovém systému – jedná se o určitá daňová zvýhodnění či znevýhodnění pro samostatně výdělečnou činnost v porovnání se závislou činností
- ekonomickém prostředí – souvisí s institucionálním rámcem, který usnadňuje nebo neusnadňuje samostatnou výdělečnou činnost
- míře nezaměstnanosti – vysoká míra nezaměstnanosti vyvolává určitý tlak k přechodu na samostatně výdělečnou činnost

Smyslem analýzy OSVČ je poukázat na procentní zastoupení těchto osob na celkové zaměstnanosti.

2.3 Politika zaměstnanosti

Podle Kotýnkové a Němce (2003) je politika nezaměstnanosti nedílnou součástí hospodářské politiky a představuje soubor činností, které směřují k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách prostřednictvím využívání makroekonomických

regulátorů, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politika zaměstnanosti tedy zahrnuje nástroje, jejichž správným využitím motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce a prostřednictvím kterých se stát snaží dosáhnout vytyčených cílů.

Každá země se snaží naplnit v rámci politiky zaměstnanosti své cíle prostřednictvím činností, ke kterým podle Šimka (2007) patří:

- poradenská služba při volbě povolání
- zprostředkování práce
- podpora profesního vzdělávání
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek
- výzkum a statistika trhu práce

Politika zaměstnanosti se obvykle dělí na politiku aktivní a pasivní.

Pasivní programy politiky zaměstnanosti jsou realizovány formou poskytování příspěvků v nezaměstnanosti, což představuje určitou sociální pomoc, jejímž cílem je udržet životní úroveň nezaměstnaných osob a zabránit tak růstu jejich chudoby. Jiným, neméně důležitým prvkem pasivní politiky nezaměstnanosti je předčasný odchod do důchodu, který je zapříčiněn nepříznivou situací na trhu práce. Pasivní politika je často označována za méně efektivní, protože napomáhá zaměstnanosti expanzivní cestou a také dochází k omezování efektivní nabídky práce předčasnými důchody aj. (Šimek, 2007).

Naopak **aktivní** programy představují podle Kotýnkové (2006) efektivnější strategii v boji s nezaměstnaností oproti pasivní politice. Aktivní politika zaměstnanosti vsází na přizpůsobení, zaměstnatelnost a flexibilitu. Kromě ekonomických cílů sleduje současně i cíle sociální, jako je udržení kvality lidského kapitálu a předcházení sociálnímu vyloučení v době růstu nezaměstnanosti, aby později při opětovném ekonomickém růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat.

Mezi programy aktivní politiky zaměstnanosti patří podle Šimka (2007) služby zaměstnanosti, různé typy školení ve smyslu změny vzdělání a kvalifikace jak pro dospělé nezaměstnané osoby a rizikové skupiny, tak pro zaměstnané osoby, programy zaměřené na mladší skupinu nezaměstnaných osob a podporu učňů a různých forem vzdělávání

mladých lidí. Další opatření podporující zaměstnanost spočívá v poskytování subvencí pro zaměstnávání v soukromém sektoru, pro nezaměstnané, kteří chtějí začít samostatně podnikat, ale také pro přímou tvorbu pracovních míst. Stát nezapomíná ani na handicapované osoby, kterým poskytuje odborné rehabilitace či podporu vytváření práce pro postižené osoby.

Jako členové Evropské unie se Česká republika a Slovenská republika mimo jiné zapojily do procesu Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování, které probíhají na evropském trhu práce a tudíž se odrážejí i na českém a slovenském pracovním trhu. Podle Kotýnkové (2006) tyto procesy spolu úzce souvisí, protože jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti, včetně nezaměstnanosti dlouhodobé a na omezování vyčleňování lidí z trhu práce.

Evropský proces sociálního začleňování byl zahájen v roce 2001 přijetím národních akčních plánů boje proti chudobě a sociálnímu vytlačování jako reakce na přetrvávající dlouhodobou nezaměstnanost. *„Cílem koordinovaného procesu sociálního začleňování je zajistit, aby trh práce, vzdělání, bydlení, zdravotní péče, sociální ochrana a jiné služby staly dostatečně univerzální a dostupné a odpovídaly potřebám těch, kteří jsou ohroženi chudobou a sociálním vyloučením a rovněž aby těmito lidem umožnily uplatnit jejich základní práva“* (Kotýnková, Němec, 2003, s. 63). Stejně jako u Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský proces sociálního začleňování založen na otevřené metodě koordinace a společném akčním rámci, v němž jsou obsaženy následující cíle:

- usnadnit účast v zaměstnání a přístup ke zdrojům, právům, zboží a službám všem lidem
- prevence rizika sociálního vyloučení
- pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva
- mobilizace všech stran účastnících se boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení

Evropská strategie zaměstnanosti je podle Kotýnkové a Němce (2003) zaměřena na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí s cílem snížit vysokou evropskou nezaměstnanost. Hlavním rysem této strategie je komplexnost, jež spočívá v provázanosti politiky zaměstnanosti se vzdělávací politikou, sociální, daňovou a regionální politikou, kdy středem pozornosti je rozvoj lidských zdrojů. Evropská strategie zaměstnanosti je založena na společném akčním plánu, tj. směrnicích zaměstnanosti a na společné metodě,

tj. otevřené metodě koordinace, jejímž základním přístupem je tzv. řízení podle cílů, kdy každá členská země vypracovává své národní akční plány s konkrétními opatřeními na základě společně přijatých cílů na úrovni Evropské unie. Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech pilířích, kterými jsou:

- schopnost k zaměstnání (zaměstnatelnost)
- podnikatelství
- adaptabilita
- rovné příležitosti

Podle Kotýnkové (2006) v březnu roku 2000 přijala Evropská rada Strategii obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001-2010, taktéž **Lisabonskou strategii**, jež byla pojmenována dle místa, kde došlo všemi patnácti evropskými státy ke schválení strategického cíle. Lisabonská strategie vyzývá unii k tomu, aby se stala nejkonkurenčnější a nejdynamičtější ekonomikou světa založenou na znalostech, která je schopná trvale udržitelného rozvoje a poskytuje širší nabídku lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnost. V rámci lisabonské strategie byly v oblasti zaměstnanosti stanoveny konkrétní cíle pro rok 2010 v souvislosti s cílem Evropské strategie zaměstnanosti, jímž byl růst zaměstnanosti, a které byly ve Stockholmu doplněny o průběžné cíle pro rok 2005. Politiky se zavázaly přispívat k dosažení následujících ukazatelů:

- celková míra zaměstnanosti pro rok 2005 67 %, pro rok 2010 70 %
- míra zaměstnanosti žen pro rok 2005 57 %, pro rok 2010 60 %
- míra zaměstnanosti starší pracovní síly (55-64) pro rok 2010 50 %

V roce 2003 se Evropská strategie zaměstnanosti dostala do fáze přehodnocení, kdy byly Evropskou radou přijaty Hlavní směry zaměstnanosti v rámci nové, revidované podoby Evropské strategie zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti členských států tak byla zaměřena na 3 vzájemně propojené cíle:

- plná zaměstnanost
- kvalita a produktivita práce
- sociální soudržnost a trh práce přístupný pro všechny

V březnu 2004 byl ustanoven expertní tým v čele s bývalým nizozemským ministrem vlády Wim Kokem, který měl vyhodnotit vývoj a výsledky dosavadní lisabonské strategie.

Výsledky Kokovy zprávy nebyly příliš pozitivní, což bylo východiskem pro uskutečnění změn dosud prováděné strategie (Kotýnková, Němec, 2003).

Na jaře 2005 došlo k revizi Lisabonské strategie se zaměřením na hospodářský růst a zaměstnanost. Nástrojem pro provádění strategie se staly národní programy reforem, které nahradily dosud uplatňované národní plány zaměstnanosti. Národní programy reforem jsou koncipovány na tříleté období a slučují reformy v oblasti hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Posláním těchto národních programů reforem je posílení politické odpovědnosti za naplňování obsahu Lisabonské strategie (Kotýnková, 2006). Doposud byly schváleny na období 2005–2008 a 2008–2010.

Tříletý cyklus Lisabonské strategie na období 2008-2010 je zaměřen na čtyři prioritní oblasti, mezi nimiž je i oblast týkající se investice do lidských zdrojů a modernizace trhu práce.

Integrované hlavní směry pro růst a nezaměstnanost pro období 2008-2010 jsou uvedeny v jednom komplexním dokumentu, který je rozdělen na dvě části:

- hlavní směry hospodářských politik (mikroekonomických a makroekonomických)
- hlavní směry zaměstnanosti

Hlavní směry politik zaměstnanosti pro rok 2008-2010:

- provádět politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudružnosti
- podporovat celoživotní přístup k práci
- zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce
- podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů
- zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost
- zvýšit objem a zlepšit kvalitu investic do lidského kapitálu
- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům

3 ANALÝZA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Trh práce se před rokem 1990, tedy v období centrálně plánované ekonomiky, vyznačoval jistotou a určitou stabilitou zaměstnání zejména z toho důvodu, že vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci byly silně regulovány státní mocí, což s sebou přinášelo negativní dopady na efektivnost a výkonnost pracovních sil. V té době byl pracovní trh charakterizován tzv. přezaměstnaností. Důvodem tohoto jevu byly měkké plány, které nutily podniky k tomu, aby zaměstnávaly zbytečně mnoho pracovníků, čímž docházelo ke špatné alokaci pracovních míst. Podnikání bylo v té době zákonem zakázáno (Kotýnková, 2006).

Počátek ekonomické transformace byl ve znamení rozsáhlé liberalizace, která s sebou přinesla otevření trhu práce. Po velkém otevření ekonomiky domácí výroba těžko odolávala zahraniční konkurenci a došlo k poklesu výkonnosti ekonomiky, čímž došlo také ke snížení poptávky po pracovní síle a tedy zaměstnanosti. Pokles zaměstnanosti byl doprovázen vznikem a následným růstem nezaměstnanosti. Je však nutné podotknout, že v tomto období byla Česká republika zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti v porovnání s ostatními transformujícími ekonomikami. Důvodem byl zejména silně expandující sektor služeb, který byl schopen absorbovat pracovní sílu z utlumujícího průmyslu (Holman, 2000).

Od poloviny 90. let došlo k postupnému růstu nezaměstnanosti. V důsledku poklesu zaměstnanosti došlo k rozvoji samostatné výdělečné činnosti. Významným mezníkem byla recese v letech 1997-1999, kdy se míra nezaměstnanosti roku 1999 pohybovala okolo 9 %. Od tohoto roku míra dlouhodobé nezaměstnanosti na trhu práce výrazně narůstá.

21. století bylo ve znamení ekonomického růstu, jenž byl doprovázen růstem produktivity práce. Souběžně však docházelo k poklesu zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti se pohybovala okolo 7 % – 8 % do roku 2006.

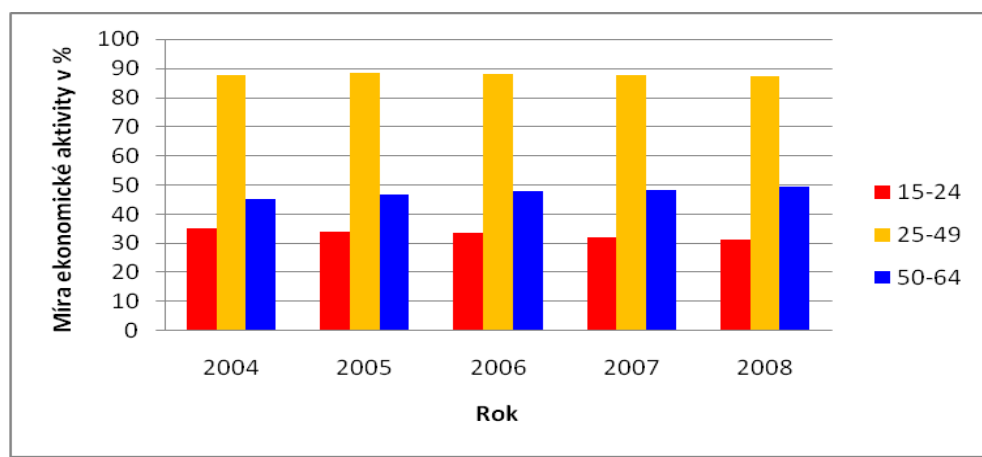
V současnosti je trh práce silně ovlivněn světovou hospodářskou krizí, která se v České republice začala projevovat podstatně později než v západních ekonomikách, konkrétně v srpnu roku 2008. Světová krize způsobila útlum hospodářství, což mělo negativní dopady na trh práce, kdy míra nezaměstnanosti ke konci roku 2009 dle Výběrového šetření pracovních sil atakovala hranici 9 %, konkrétně činila 9,2 %.

3.1 Analýza nabídky

3.1.1 Ekonomická aktivita

Míra ekonomické aktivity obyvatelstva úzce souvisí s jeho demografickou strukturou, která je jedním ze základních faktorů ovlivňující trh práce. U populace České republiky je pozorováno stárnutí populace s rostoucím podílem obyvatelstva v důchodovém věku a nízký přirozený přírůstek (Český statistický úřad).

Graf 3.1: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin 2004-2008 (v %)



Zdroj: European Commission (2009), vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že ve sledovaném období dosahuje nejvyšších hodnot míra ekonomické aktivity střední věkové skupiny, která se pohybuje rovnoměrně v rozmezí 88 % až 89 %. Touto úrovní se tak Česká republika nachází nad průměrem EU 27. Co se starší věkové skupiny týče, je nutné podotknout, že dochází k růstu míry ekonomické aktivity starší složky obyvatelstva, která se ve sledovaném období rok od roku zvyšuje zhruba o 1 p. b. Oproti roku 1998, kdy míra ekonomické aktivity starší věkové skupiny činila 38,6 %, se míra ekonomické aktivity v roce 2008 zvýšila o bezmála 11 p. b. na úroveň 49,5 %. Důvodem růstu ekonomické aktivity starší věkové skupiny je mj. prodloužení věku odchodu do důchodu. Dlouhodobé snižování ekonomické participace je sledováno u mladší věkové kategorie. V letech 2004-2008 se míra ekonomické aktivity mládeže pohybovala nad hranicí 30 %, konkrétně v roce 2008 činila 31,1 %. Tento jev je dán zejména rostoucím podílem studující mládeže.

3.1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním ze zásadních problémů většiny světových ekonomik a ani Česká republika není výjimkou. V druhé polovině roku 2008 se v České republice na trhu práce naplno projevila světová finanční a hospodářská krize, která ke konci roku 2008 vyústila v hromadné propouštění zaměstnanců v důsledku nedostatku zakázek zejména v automobilovém a sklářském průmyslu. Dopady světové krize se promítly i v dalším roce, kdy harmonizovaná míra nezaměstnanosti dle Eurostatu činila v prosinci 2009 8 %. I přes dynamický růst nezaměstnanosti v důsledku světové krize zůstává Česká republika mezi zeměmi s nižší úrovní míry nezaměstnanosti v porovnání s evropskou sedmadvacítkou.

Tab. 3.1 – Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2004-2008 (v %)

	2004	2005	2006	2007	2008
Míra celkové nezaměstnanosti	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4
Muži	7,0	6,5	5,4	4,2	3,5
Ženy	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2
Muži	3,4	3,4	3,1	2,1	1,7
Ženy	5,3	5,3	4,9	3,6	2,8

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že míra celkové nezaměstnanosti od vstupu České republiky do EU do roku 2008 postupně klesala. Konkrétně v roce 2008 se míra nezaměstnanosti snížila o necelé 1 p.b. oproti předchozímu roku a oproti roku 2004 o 3,9 p.b. I když se světová krize v České republice projevila již ke konci roku 2008, v číslech za rok 2008 ještě není zcela zahrnuta.

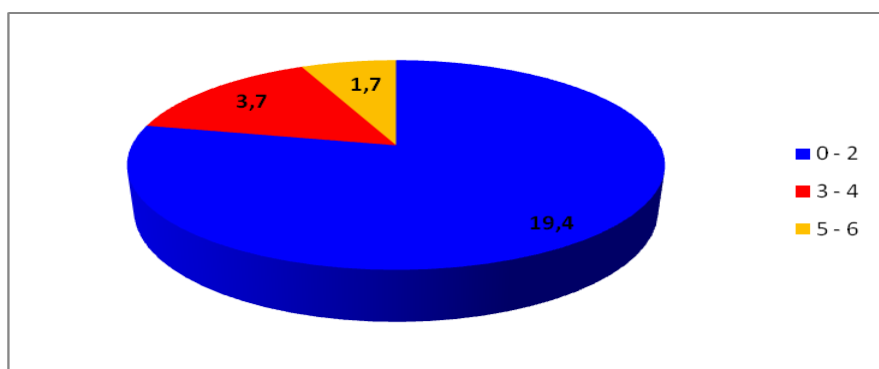
Vezmeme-li v úvahu míru nezaměstnanosti v členění dle pohlaví, pak je z výše uvedených údajů zřejmé, že nezaměstnanost žen je v porovnání s nezaměstnaností mužů dlouhodobě vyšší. V roce 2008 činila míra nezaměstnanosti ženského pohlaví 5,6 %, což je o 2,1 p.b. více než u mužů, která dosahovala 3,5 %. Tento fakt je dán zejména postavením žen ve společnosti, kdy jsou to právě ženy, které zastávají pozici péče o děti a rodinu.

3.1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Co se dlouhodobé nezaměstnanosti týče, pak lze konstatovat, že ve sledovaném období stejně jako u míry celkové nezaměstnanosti dochází k jejímu postupnému snižování. V roce 2008 dosahovala míra dlouhodobé nezaměstnanosti úrovně 2,8 %, čímž se tak dostala pod hranici průměru EU27. Na poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti se kromě ekonomického růstu spojeného s vysokou poptávkou po pracovní síle podílelo zpřísnění podmínek pro získání sociálních dávek, odchod silných poválečných ročníků z trhu práce či realizace projektů zaměřených na dlouhodobě nezaměstnané financovaných z Evropského sociálního fondu (MPSV, 2009). Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženy více ženy než muži. Podíl žen na dlouhodobé nezaměstnanosti byl v roce 2008 2,8 %, zatímco podíl mužů nedosahoval hranice 2 %.

3.1.4 Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti

Graf 3.2: Míra nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání 2008 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných z pohledu úrovně vzdělání bylo v roce 2008 zaznamenáno ve skupinách 0-2 (bez vzdělání nebo základním vzděláním). U těchto vzdělanostních skupin byla zjištěna 19,4% míra nezaměstnanosti. Nejnižší úrovně ukazatele dosahovaly osoby s ukončeným terciárním vzděláním, kdy se hodnota indikátoru přibližovala hranici 2 %. Lidé se středním vzděláním se na nezaměstnanosti podíleli necelými 4 %, konkrétně 3,7 %. Tímto údajem se Česká republika zařadila mezi země s nižší nezaměstnaností, než činil průměr evropské sedmadvacítky.

3.2 Analýza poptávky

3.2.1 Zaměstnanost dle pohlaví a věku

Tab. 3.2 – Míra zaměstnanosti dle pohlaví a věku v letech 2000-2008 (v %)

Rok	muži			ženy		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
2000	39,3	89,3	51,7	33,5	73,3	22,4
2001	37,1	89,7	52,6	31,4	74,4	23,1
2002	35,3	90,2	57,2	29,2	74,7	25,9
2003	32,3	89,7	57,5	27,6	73,5	28,4
2004	30,1	89,2	57,2	25,4	73,4	29,4
2005	31,3	89,8	59,5	23,4	74,0	30,9
2006	31,5	90,4	59,5	23,7	74,5	32,1
2007	32,8	91,7	59,6	23,9	74,9	33,5
2008	32,4	92,1	61,9	23,5	75,2	34,4

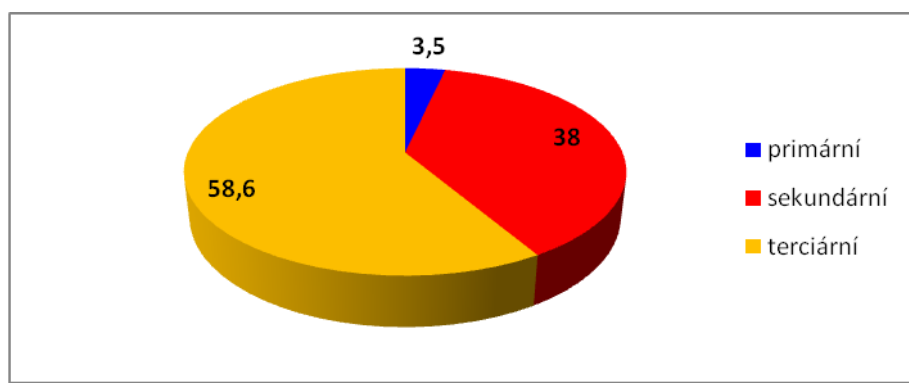
Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Následující tabulka ukazuje, že vývoj zaměstnanosti byl v časovém období 2000-2008 velmi odlišný, co se týče pohlaví i věkových kategorií. Míra zaměstnanosti mladší věkové skupiny (15-24) ve sledovaném časovém horizontu výrazně klesla. U mužů poklesla míra zaměstnanosti z 39,3 % v roce 2000 na 32,4 % v roce 2008, tj. zhruba o 7 p.b. Míra zaměstnanosti ženského pohlaví ve sledovaném období klesla o bezmála 10 p.b. Příčinou klesající tendence mladší věkové skupiny je pokles míry ekonomické aktivity této věkové kategorie, neboť stále více mladých lidí má zájem o vyšší stupeň vzdělání za účelem zvýšení kvalifikací a následného získání lepšího pracovního místa. Pokles zaměstnanosti úzce souvisí s růstem míry nezaměstnanosti mládeže, protože v dnešní době jsou na ně kladeny stále vyšší požadavky ze strany zaměstnavatelů, kteří ve většině případů požadují praxi, což mnohým absolventům chybí. Naopak míra zaměstnanosti populace ve věku 25-49 u mužů i žen mírně narůstá spolu s mírou zaměstnanosti starší věkové skupiny obou pohlaví. Míra zaměstnanosti mužů starší věkové skupiny vzrostla z roku 2000 o cca 8 p.b. na 61,9 % v roce 2008, u opačného pohlaví o 12 p.b. Zvýšení míry zaměstnanosti je výsledkem posunutí věkové hranice pro nárok na starobní důchod, což je způsobeno opatřeními v souvislosti s aktivním stárnutím, důchodovou reformou či reformou systému sociální ochrany (MPSV, 2009). Co se střední věkové skupiny týče, míra zaměstnanosti mužů vzrostla z 89,3 % v roce 2000 na 92,1 % v roce 2008, u žen ze 73,3 % v roce 2000 na 75,2 % v roce 2008.

3.2.2 Sektorová struktura zaměstnanosti

Vývoj struktury zaměstnanosti dle základních sektorů národního hospodářství byl na českém trhu práce za posledních deset let charakteristický postupným snižováním zaměstnanosti v primárním sektoru a dynamickým rozvojem zaměstnanosti v sektoru služeb. Podíl sekundárního sektoru na zaměstnanosti v ČR je velmi výrazný, dokonce je nejvyšší ze všech zemí EU27, jeho růst se však pozvolna snižuje.

Graf 3.3: Zaměstnanost dle sektorů NH v roce 2008 (v %)



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Zaměstnanost se v roce 2008 absolutně i relativně snížila pouze v primárním sektoru, jehož podíl na celkové zaměstnanosti klesl na 3,5 %. Naopak v sekundárním sektoru došlo k růstu zaměstnanosti, kdy se podíl toho sektoru zvýšil na 38 % především v důsledku růstu zaměstnanosti v průmyslu, konkrétně v průmyslu zpracovatelském. Podobný trend lze dlouhodobě pozorovat u terciárního sektoru. U tohoto sektoru došlo v roce 2008 ke zvýšení podílu na celkové zaměstnanosti na 58,6 %, avšak stále zůstává pod hranicí EU27 (69,4 %). Tahounem růstu v rámci terciárního sektoru byla činnosti v oblasti obchodu a oprav motorových vozidel, kdežto v odvětví zdravotnictví byl zaznamenán největší pokles zaměstnanosti v rámci sektoru služeb (MPSV, 2009).

3.2.3 Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem

Trh práce v ČR je charakteristický poměrně malou pružností, zejména nízkou mobilitou a flexibilitou pracovní síly. Nízká flexibilita trhu práce má za následek mimo jiné vyšší míru nezaměstnanosti, která má převážně strukturální charakter. Česká republika patří v porovnání s ostatními státy EU mezi země, ve kterých je podíl lidí pracujících na částečný úvazek téměř nejnižší. Jedním z významných důvodů nízkého zastoupení zkrácených úvazků

na českém pracovním trhu je skutečnost, že toto zkrácení s sebou přináší nižší mzdovou úroveň. Navíc sektor služeb, v němž se částečné úvazky využívají nejčastěji, nemá v České republice tak vysoký podíl na zaměstnanosti jako v zemích EU15 (Kotýnková, 2006).

Tab. 3.3 – Podíl zkrácených úvazků na zaměstnanosti mužů a žen (v %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2
Ženy	9,3	8,5	8,3	8,5	8,3	8,6	8,7	8,5	8,5

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Uvedená tabulka vypovídá o tom, že práci na zkrácený úvazek využívají převážně ženy. Napovídá tomu fakt, že podíl zkrácených úvazků u žen dosahoval v roce 2008 8,5 %, kdežto u opačného pohlaví pouze 2,2 %, což je o 6,3 p.b. méně. Důvodem častějšího využívání zkrácených úvazků u žen je zejména možnost spojit zaměstnání s péčí o děti. Zkrácená pracovní doba je rovněž rozšířená u vysokoškoláků, kteří si tak během studia zajišťují praxi. U mužů, především ve věku 45-59 let, jsou nejčastějšími důvody využívání zkrácených úvazků zdravotní problémy (MPSV, 2008).

Ve sledovaném období se podíl zkrácených úvazků na zaměstnanosti u mužů vyvíjel konstantně s mírnými výkyvy o 0,1 p.b. U opačného pohlaví lze pozorovat méně stabilní vývoj, kdy nejvyšší úroveň bylo dosaženo v roce 2000 s hodnotou 9,3 %. V dalším roce následoval pokles o 0,8 p.b. na úroveň 8,5 %. Tento trend pokračoval i v následujícím roce, kdy bylo dovršeno úrovně 8,3 %. Stejnou hodnotu lze pozorovat v roce 2004. Následující léta byla ve znamení poměrně rovnoměrného trendu v rozmezí 8,5% - 8,7 %.

Tab. 3.4 - Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na zaměstnanosti (v%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	7,1	7,2	7,0	7,9	7,8	7,6	7,5	7,3	6,5
Ženy	9,4	8,9	9,3	10,7	10,7	9,8	10,1	10,2	9,8

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

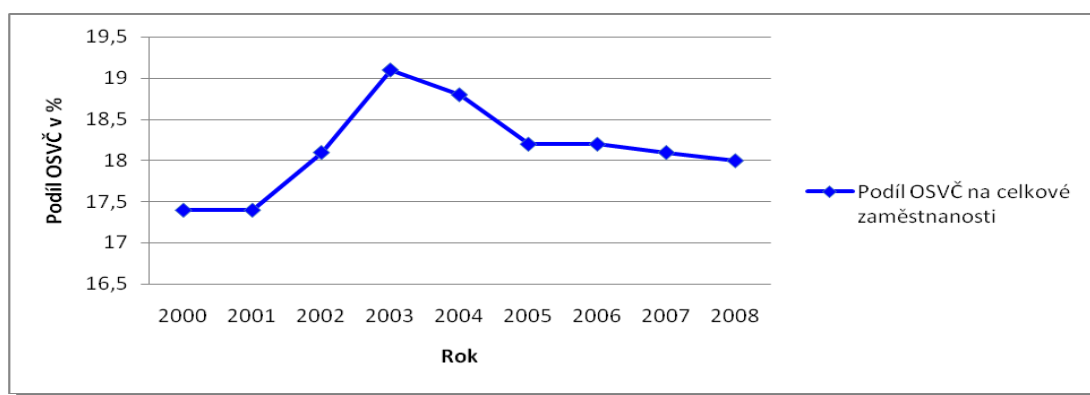
Zaměstnání na dobu určitou je v České republice využíváno častěji v porovnání se zaměstnáním na zkrácený pracovní úvazek u mužů i žen, kdy v roce 2008 byl podíl pracovních úvazků na dobu určitou u mužů 6,5 %, což je o 4,3 p. b. méně než u zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek. V roce 2008 se ženy pracující na smlouvu na dobu určitou

podílely na zaměstnanosti necelými 10 %. Obdobně jako u zkrácených pracovních úvazků jsou podíly pracovních úvazků na dobu určitou vyšší u zaměstnanců ženského pohlaví. Zaměstnání na dobu určitou je využíváno zejména v odvětvích zemědělství a stavebnictví, a to především v podobě sezónních prací.

3.2.4 Osoby samostatně výdělečně činné

Na českém trhu práce je v porovnání s ostatními evropskými zeměmi vysoké zastoupení OSVČ na celkové zaměstnanosti.

Graf 3.4: Vývoj podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti (v %)



Zdroj European Commision (2009), vlastní zpracování

Podíl OSVČ na zaměstnanosti se do roku 2003 zvyšoval, kdy ve stejném roce překročil hranici 19 %. Avšak mezi léty 2004 a 2005 byl zaznamenán pokles. Tento pokles byl zapříčiněn změnou legislativy, neboť od roku 2004 došlo ke zpřísnění pravidel pro výpočet daně z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti zavedením minimálního základu daně z příjmů a zvýšením minimálního pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Právě tyto skutečnosti se staly pro mnohé OSVČ, jež nedosahovaly vysokých příjmů neúnosné a musely svou činnost ukončit (Kotýnková). Následující léta pak byla ve znamení stálého vývoje, kdy se OSVČ na celkové zaměstnanosti podílely v roce 2008 18,2 %

3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti České republiky, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004.

Státní politiku zaměstnanosti provádí stát spolu s dalšími subjekty činnými na trhu práce, kterými jsou zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice je pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce.

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Svou hlavní roli sehrává v podpoře zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, čímž napomáhají zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledající nové uplatnění na trhu práce. Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována, představují:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti doplňuje pasivní politika zaměstnanosti, která je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti. V podstatě se jedná o vyplacení podpor v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který se zaregistruje na úřadu práce v místě trvalého bydliště a osobně požádá o vyplácení podpory. Tato žádost musí být podána nejpozději do tří dnů ode dne ukončení zaměstnání nebo jiných činností.

Nárok na podporu nezaměstnanosti vzniká tehdy, pokud uchazeč o zaměstnání:

- vykonával alespoň 12 měsíců v rozhodném období¹ zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti požádal místně příslušný úřad práce, kde je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- nepobírá starobní nebo plný invalidní důchod

Délka podpůrní doby² v nezaměstnanosti se odvíjí podle věku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl ke dni podání žádosti o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Podpůrní doba uchazeče o zaměstnání činí podle zákona:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán v posledním ukončeném zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával činnost jako OSVČ. Podle zákona o zaměstnanosti je procentní sazba podpory v nezaměstnanosti nastavena takto:

- první 2 měsíce podpůrní doby 65 %
- další 2 měsíce podpůrní doby 50 %
- zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu

¹ Rozhodným obdobím se rozumí 3 roky před zařazením uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání.

² Doba, po kterou má být podpora v nezaměstnanosti vyplácena

Tab. 3.5 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v roce 2007

	v mil. eur	Podíl na HDP v %
Služby zaměstnanosti	169,8	0,134
Aktivní politika zaměstnanosti	153,3	0,120
Pasivní politika zaměstnanosti	259,7	0,200
Celkem	582,8	0,458

Zdroj: European Communities (2009), vlastní zpracování

Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti dosahovaly 582,8 mil. eur a na HDP se tak podílely 0,458 %. V tomto členění bylo nejvíce peněžních prostředků vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti. Pro tyto účely bylo v roce 2007 využito 259,7 mil. eur. (44 % výdajů) Výdaje na veřejné služby zaměstnanosti, které představují určitý servis pro osoby hledající zaměstnání a náklady na chod úřadů práce, činily 0,134 % HDP. Přímo na aktivní politiku zaměstnanosti připadalo v roce 2007 153,3 mil. eur. (26,3 % výdajů).

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE SLOVENSKÉ REPUBLIKY

Stejně jako český trh práce prošel i pracovní trh ve Slovenské republice značnými strukturálními změnami. Od začátku transformačního období byl trh práce Slovenska poznamenán vyšší mírou nezaměstnanosti v porovnání s Českou republikou. Pro zajímavost, v roce 1991 činila míra nezaměstnanosti České republiky 4,1 % a u Slovenské republiky byla naměřena ve výši 11,8 %. K vysoké nezaměstnanosti přispěl především vyšší podíl těžkého průmyslu a větší závislost slovenského průmyslu na rozpadajícím se socialistickém trhu.

K základním charakteristikám slovenského trhu práce patří zejména vysoká úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti, vysoká úroveň nezaměstnanosti lidí s nízkým vzděláním, vysoká nezaměstnanosti mladých lidí a v neposlední řadě velké regionální rozdíly. K tomu lze přidat také nízkou mobilitu pracovních sil, která je způsobena především špatným fungováním trhu s byty. Neméně důležitým problémem, s nímž se setkáváme v oblasti trhu pracovních sil, je nízká mzdová flexibilita v regionech a sektorech, která zamezuje pružně reagovat na změny v ekonomických strukturách.

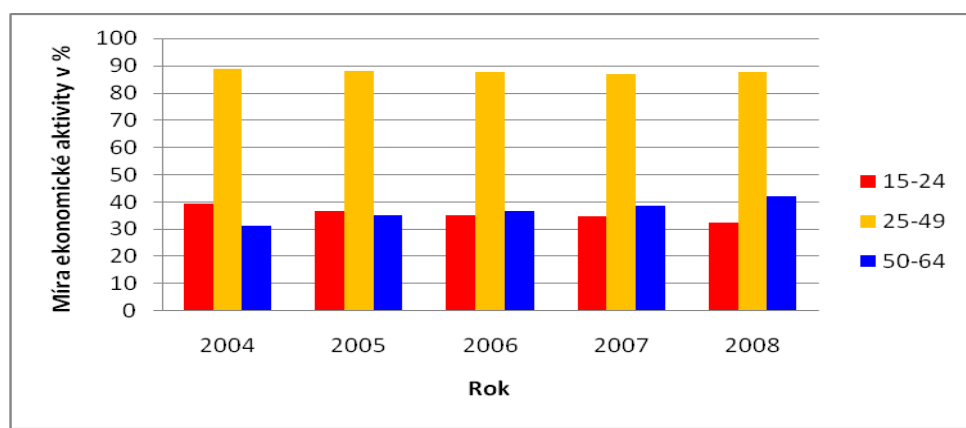
Současná situace na trhu práce je poznamenána světovou hospodářskou krizí, stejně jako u většiny zemí. Hospodářská krize na Slovensku se negativně projevila nejen na celkovém hospodářství země, které je silně závislé na zahraničním odbytě, ale i na trhu práce, kdy od října roku 2008 soustavně dochází k růstu míry nezaměstnanosti. Podle údajů slovenského statistického úřadu za rok 2009 míra nezaměstnanosti překročila hranici 12 %.

4.1 Analýza nabídky

4.1.1 Ekonomická aktivita

Slovenské obyvatelstvo zažívá v posledních letech stejně jako ostatní vyspělé země stárnutí populace, kdy dochází k postupnému růstu obyvatel v postproduktivním věku. Tato skutečnost vychází jednak z příznivého vývoje úmrtnosti obyvatelstva či prodlužování střední délky života. Na druhou stranu za posledních 5 let byl na Slovensku zaznamenán přirozený přírůstek, který má pokračovat až do roku 2015.

Graf 4.1: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin 2004-2008 (v %)



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Nejvyšší míru ekonomické aktivity mělo ve sledovaném období již tradičně obyvatelstvo ve věku 25-49 let. Indikátor u této věkové skupiny dosahoval v roce 2008 úroveň 87,8 %, což je v porovnání s rokem 2004 o 1,1 p.b. méně. K výrazným změnám ve vývoji ekonomické aktivity došlo u starší složky populace, kdy se míra ekonomické aktivity rok od roku zvyšuje, přičemž hodnota toho ukazatele v roce 2008 atakovala hranici 49,1 %. Opačný trend lze pozorovat u mladší věkové skupiny obyvatelstva, jejíž ekonomická aktivita v letech 2004 až 2008 klesala až na úroveň 32,4 % v roce 2008. Příčinou je rostoucí podíl mladých lidí, kteří se zapojují do přípravy na budoucí povolání (učni a studenti)

4.1.2 Nezaměstnanost

Slovensko trpí poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti, se kterou již dlouhodobě bojuje. Koncem roku 2008 a v první polovině roku 2009 byl zaznamenán pokles ekonomického růstu, snižování výroby a růst nezaměstnanosti v souvislosti s hromadným propouštěním v jednotlivých odvětvích, zejména v průmyslu. Příčinou tohoto jevu jsou dopady světové hospodářské a finanční krize na slovenskou ekonomiku a snižování odbytu na zahraničních trzích. Světová krize se projevila v číslech harmonizované míry nezaměstnanosti, která v prosinci 2009 činila 13,6 %, čímž se tak řadí mezi země s nadprůměrnou výší míry nezaměstnanosti.

Tab. 4.1 - Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2004-2008 (v %)

	2004	2005	2006	2007	2008
Míra celkové nezaměstnanosti	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5
Muži	17,4	15,5	12,3	9,9	8,4
Ženy	19,2	17,2	14,7	12,7	10,9
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	11,8	11,7	10,2	8,3	6,6
Muži	11,3	11,2	9,4	7,5	5,8
Ženy	12,4	12,3	11,2	9,3	7,6

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Údaje vypovídající o nezaměstnanosti ukazují, že v letech 2004-2008 došlo k výraznému zlepšení na slovenském trhu práce. Rozdíl v míře nezaměstnanosti za rok 2004 a 2008 je markantní. Zatímco se hodnota míry celkové nezaměstnanosti v roce 2004 nacházela mírně nad hranicí 18 %, v roce 2008 se již dostala pod úroveň 10 %, konkrétně na hodnotu 9,5 %. Tento pozitivní trend je připisován zejména přílivu přímých zahraničních investic po zavedení reformních opatření v oblasti daní, což vytvořilo vhodné ekonomické klima pro zahraniční investory. Na poklesu nezaměstnanosti se do jisté míry podílelo také zpřístupnění zahraničních trhů práce po vstupu Slovenska do EU (Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009).

Z genderového hlediska je míra nezaměstnanosti žen tradičně vyšší. Za příčinu vyšší míry nezaměstnanosti žen je možné považovat nedostatečné využívání flexibilních forem zaměstnání, které by umožnily spojit pracovní a rodinný život v souvislosti s péčí o dítě. Míra nezaměstnanosti mužů činila v roce 2008 8,4 %. U opačného pohlaví byla naměřena hodnota ve výši 10,9 %.

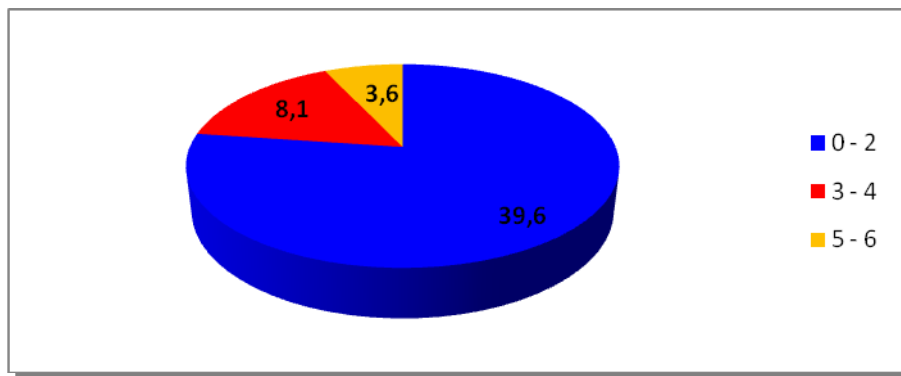
4.1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Negativním jevem na slovenském pracovním trhu je přetrvávající vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti i přesto, že v posledních 5 letech dochází ke snižování absolutního počtu dlouhodobě nezaměstnaných i jejich podílu na celkové počtu nezaměstnaných. Počet dlouhodobě nezaměstnaných na Slovensku se od roku 2004 snižuje ruku v ruce se snižující se mírou celkové nezaměstnanosti. Tento pozitivní vývoj byl ovlivněn zejména přísnějšími pravidly pro přidělování sociálních dávek, což výrazně zvýšilo motivaci lidí k získání zaměstnání, a důslednější kontrolou práce načerno (Byznys týden, 2010). Na klesajícím trendu dlouhodobě nezaměstnaných se podílel mimo jiné rychlý ekonomický růst či rozmach sezónních prací. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti dosahovala v roce 2008

úrovně 6,6 % a byla tak o 5,2 p.b. nižší než před rokem 2004. Z toho se dlouhodobě nezaměstnaní muži na celkové nezaměstnanosti podíleli 5,8 % a ženy 7,6 % v roce 2008.

4.1.4 Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti

Graf 4.2: Míra nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Z grafu je zcela zřejmé, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných dle úrovně dosaženého vzdělání byly s podílem 39,6 % osoby se základním vzděláním, respektive bez vzdělání. Tato skupina obyvatel má a bude mít problémy s uplatněním na trhu práce v důsledku zvyšujících se nároků zaměstnavatelů na kvalifikovanou pracovní sílu. Druhou nejpočetnější skupinu nezaměstnaných tvoří lidé se středním vzděláním, kteří se na nezaměstnanosti podílí 8,1 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti je na slovenském trhu práce dlouhodobě pozorována u lidí, kteří jsou zařazeni ve skupinách 5-6 (terciární vzdělání). U těchto vzdělanostních skupin dosahuje míra nezaměstnanosti v roce 2008 úrovně 3,6 %.

4.2 Analýza poptávky

4.2.1 Zaměstnanost dle pohlaví a věku

Tab. 4.2 - Míra zaměstnanosti dle pohlaví a věku (v %)

Rok	Muži			ženy		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
2000	29,8	79,6	35,4	28,2	69,8	9,8
2001	28,9	79,0	37,7	26,5	70,7	9,8
2002	28,7	79,5	39,1	25,3	70,6	9,5
2003	29,3	80,5	41,0	25,4	71,5	11,2
2004	28,0	80,0	43,8	24,6	69,3	12,6
2005	28,1	81,4	47,8	23,1	69,2	15,6
2006	29,2	84,1	49,8	22,5	70,2	18,9
2007	30,9	85,0	51,5	24,1	71,0	21,1
2008	30,8	86,4	56,7	21,5	73,7	24,2

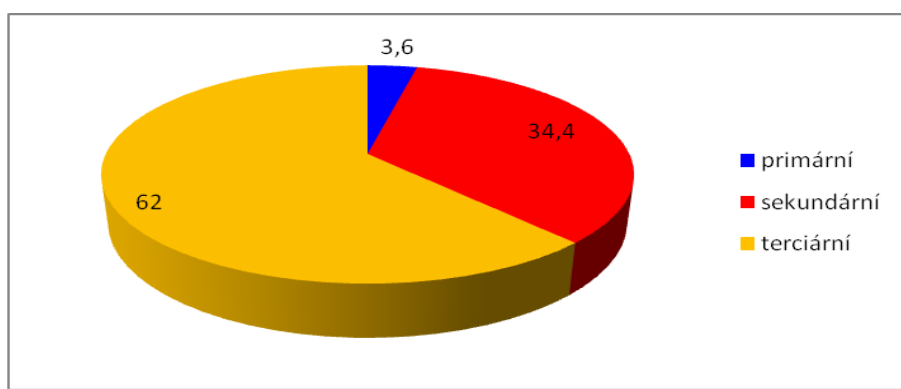
Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Údaje v uvedené tabulce vypovídají o tom, že ve sledovaném období došlo k výrazným změnám zejména u zaměstnanosti starší věkové skupiny mužů i žen, kdy míra zaměstnanosti mužů ve věku 50-64 let dosahovala v roce 2009 56,7 %, což je zhruba o 21 p.b. víc v porovnání s rokem 2000. Nižšího rozdílu bylo dosaženo u opačného pohlaví. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen v roce 2008 (24,2 %) a mírou zaměstnanosti žen v roce 2000 (9,8 %) odpovídal hodnotě 14,4 p.b. Nárůst zaměstnanosti starší věkové skupiny je připisován posunu věkové hranice odchodu do důchodu, jež byla v roce 2003 stanovena na 62 roků pro obě pohlaví. Co se střední věkové skupiny týče, pak je u obou pohlaví pozorován vzestupný trend. V roce 2008 činila míra zaměstnanosti mužského pohlaví 86,4 %. U žen bylo dosaženo úrovně 73,7 %. Mladší věková skupina se ve sledovaném období vyznačuje postupným snižováním míry zaměstnanosti. Tato tendence je výraznější zejména u žen, kdy v porovnání s rokem 2000 došlo k poklesu zaměstnanosti o necelých 7 p.b. Za hlavní příčinu snižování zaměstnanosti populace ve věku 15-24 let lze považovat jejich zvyšující se účast ve vzdělávacích systémech. Na druhou stranu se mladí lidé po ukončení vzdělání setkávají s problémy při vstupu na trh práce. Hlavním problémem je nedostatek praxe či nesoulad mezi získaným vzděláním a odvětvovou strukturou volných pracovních míst (Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009).

4.2.2 Sektorová struktura zaměstnanosti

Na slovenském trhu práce došlo v rámci sektorové struktury zaměstnanosti k výrazným změnám v důsledku restrukturalizace hospodářství. Na jednu stranu byl zaznamenán výrazný úbytek zaměstnanců v primárním sektoru, na druhou stranu došlo k expanzi sektoru služeb. Avšak podíl terciárního sektoru na zaměstnanosti výrazně zaostává za průměrem evropské sedmadvacítky. Tato skutečnost se však netýká sekundárního sektoru, u kterého je zaměstnanost v porovnání s evropským průměrem vysoká.

Graf 4.3: Zaměstnanost dle sektorů NH v roce 2008



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

V roce 2008 dosahovala zaměstnanost v primárním sektoru 4 % a zaostává tak za evropským průměrem. Sekundární sféra národního hospodářství se na roční zaměstnanosti ve státě podílela 34 %. Zaměstnanost se v tomto sektoru vyvíjí stabilně v rozmezí 34 % - 35 %. V sektoru služeb došlo k nárůstu zaměstnanosti, která v roce 2008 dosáhla úrovně 62 %. Největší váhu na zaměstnanosti v tomto sektoru mělo odvětví velkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidel a motocyklů.

4.2.3 Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem

Slovensko spolu s Českou republikou patří mezi země s nejnižším využíváním flexibilních forem zaměstnání. Slovenský trh práce je charakteristický nedostatečnou flexibilitou na trhu práce, neboť drtivá většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek.

Tab. 4.3 - Podíl zkrácených úvazků na zaměstnanosti mužů a žen v (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	1,1	1,2	1,1	1,3	1,4	1,3	1,3	1,1	1,4
Ženy	3,1	3,5	2,7	3,8	4,2	4,1	4,7	4,5	4,2

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že práce na zkrácený úvazek nepatří na slovenském trhu práce mezi často využívané formy zaměstnání. Podíl pracujících mužů na zkrácený pracovní úvazek se v roce 2008 zvýšil oproti předchozímu roku o 0,3 p.b. U žen byl zaznamenán opačný trend, kdy se zkrácené pracovní úvazky na zaměstnanosti v roce 2008 snížily na 4,2 %. Využívání zkrácených pracovních úvazků je již tradičně vyšší u žen. Tomuto faktu rovněž odpovídají údaje Eurostatu, kdy se ve sledovaném období podíl zkrácených pracovních úvazků u žen pohyboval okolo 4 %, kdežto u mužů nepatrně nad 1 %.

Tab. 4.4 - Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na zaměstnanosti 2000-2008 v%

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	5,1	5,1	5,2	5,3	6,0	5,1	5,0	4,9	4,6
Ženy	4,5	4,7	4,5	4,6	5,1	4,9	5,2	5,3	4,8

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

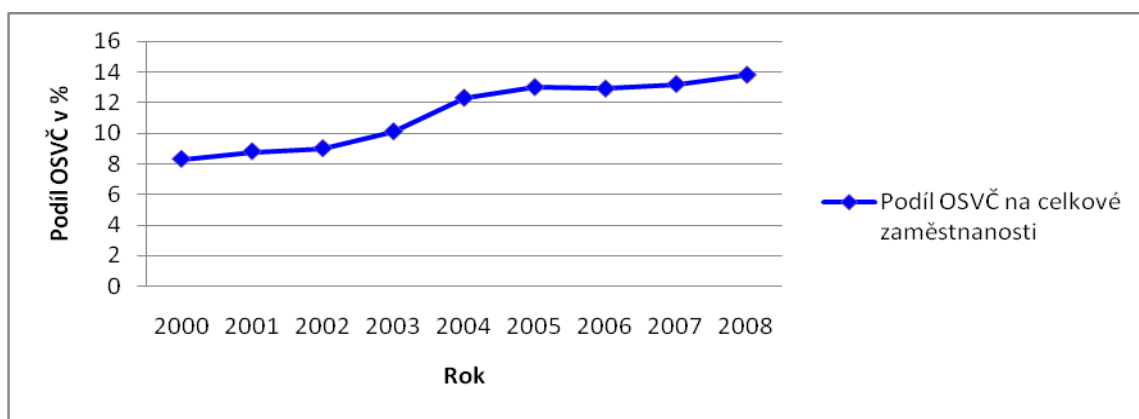
Na Slovensku jsou pracovní úvazky na dobu určitou využívány častěji než zkrácené pracovní úvazky. V kontextu s Evropskou unií se Slovensko řadí mezi země s nejnižším poměrem zaměstnanosti na dobu určitou.

Využívání pracovních úvazků na dobu určitou je oproti zkráceným pracovním úvazkům u obou pohlaví poměrně stejné s menší převahou mužů do roku 2005. V roce 2008 bylo zaměstnáno na pracovní úvazek na dobu určitou 4,6 % mužů, což je o 0,2 p.b. méně v porovnání s podílem pracovních úvazků na dobu určitou u žen.

4.2.4 Osoby samostatně výdělečně činné

Zastoupení samostatně výdělečných osob na celkové zaměstnanosti se pohybuje mírně pod hranicí evropského průměru. Je však nutné dodat, že Slovensko patří mezi země s vyšším podílem osob samostatně výdělečně činných na celkovém počtu zaměstnaných.

Graf 4.4: Podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti (v %)



Zdroj: European Commission (2009), vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že v letech 2000-2008 došlo k postupnému navyšování OSVČ na trhu práce, kdy nejvyšší nárůst byl zaznamenán mezi léty 2003 a 2004, přičemž podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti v roce 2003 dosahoval úrovně 10,3 %, následně pak 12,3 % v roce 2004. Rok 2004 byl pro OSVČ ve většině ohledů zlomový zejména z důvodu vstupu Slovenska do Evropské unie, čímž došlo ke změnám v legislativní oblasti. Impulsem k růstu podílu OSVČ je také trvale rostoucí nezaměstnanost, která podněcuje nezaměstnané k přechodu na OSVČ. Rostoucí trend kulminoval v roce 2008, kdy se OSVČ na celkové zaměstnanosti podílely téměř 14 %.

4.3 Politika zaměstnanosti

Základním právním předpisem upravující politiku zaměstnanosti Slovenské republiky je zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon je účinný od 1. února 2004 a nahradil tak zákon č. 387/1996 Z.z. o zaměstnanosti. Služby zaměstnanosti jsou chápány jako soubor nástrojů a institucí, které podporují a pomáhají účastníkům trhu práce při hledání nebo změně zaměstnání, při obsazování volných pracovních míst a uplatňování aktivních opatření na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů na trhu práce. Na úrovni státu řídí politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny spolu s úřady práce sociálních věcí a rodiny. Řídícím orgánem úřadů práce je Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny.

4.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizovaná prostřednictvím nástrojů, které jsou zaměřeny především na ohrožené skupiny na trhu práce. Nástroje aktivních opatření na trhu práce lze podle Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny rozdělit na:

- příspěvky pro občana – příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na stěhování za prací
- příspěvky pro zaměstnavatele – příspěvek na podporu udržení zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání (zaměstnanců s nízkými mzdami)
- vzdělávání a příprava pro trh práce – vzdělání a příprava pro trh práce uchazeče či zájemce o zaměstnání
- podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením – chráněné dílny a pracoviště, příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, příspěvek na činnost pracovního asistenta aj.
- aktivační činnost – příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby nebo menších obecných služeb pro obec
- absolventská praxe – příspěvek na vykonání absolventské praxe s cílem získat odborné zručnosti a praktické dovednosti u zaměstnavatele
- projekty a programy

4.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání ode dne zařazení do evidence nezaměstnaných na příslušném úřadu práce. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí na základě písemné žádosti.

Osoby evidované jako uchazeči o zaměstnání mohou uplatňovat nárok na dávky v nezaměstnanosti, pokud:

- v posledních 4 letech předcházejících jejich evidenci na seznamu uchazečů o zaměstnání platily příspěvky na pojištění po dobu při nejmenším 3 let (1095 dní)
- o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti požádal místně příslušný úřad práce, kde je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, popřípadě podal žádost na pobočku Sociální pojišťovny

- nepobírá starobní důchod, předčasný starobní důchod nebo invalidní důchod s mírou pracovní neschopnosti nižší než 70 %.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence nezaměstnaných pracoval na dobu určitou, má nárok na dávku v nezaměstnanosti v případě, že v posledních 4 letech před zařazením do evidence platit pojistné na pojištění v nezaměstnanosti nejméně 2 roky a zároveň nebyl povinně pojištěn v nezaměstnanosti z výkonu jiné činnosti.

Podpůrné období v nezaměstnanosti je 6 měsíců bez ohledu na věk uchazeče o zaměstnání. Avšak v případě, že občan před zařazením do evidence nezaměstnaných pracoval na dobu určitou, pak se podpůrná doba zkracuje na 4 měsíce.

Výše podpory v nezaměstnanosti je 50 % denního vyměřovacího základu.

Tab. 4.5 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v roce 2007

	v mil. eur	Podíl na HDP v %
Služby zaměstnanosti	58,3	0,106
Aktivní politika zaměstnanosti	64,0	0,117
Pasivní politika zaměstnanosti	199,6	0,364
Celkem	321,8	0,586

Zdroj: European Communities (2009), vlastní zpracování

Ze státního rozpočtu v roce 2007 bylo celkově na politiku zaměstnanosti vynaloženo 321,8 mil. eur. a na HDP se tak podílela 0,586 %. Nejvyšší suma byla poukázána ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti s částkou 199,6 mil. eur. (62 % celkových výdajů). Z toho převážnou část prostředků představovaly výdaje na vyplacení předčasných důchodů. Naopak nejméně prostředků v hodnotě 28,3 mil. eur (18,1 % výdajů) připadlo na veřejné služby zaměstnanosti, čímž se tak Slovensko zařadilo mezi země s nejnižší mírou výdajů připadající na tuto oblast v rámci evropské sedmadvacítky. Prostředky vynaložené přímo na aktivní politiku zaměstnanosti činily 64 mil. eur. (19,9 % výdajů).

5 KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A SLOVENSKÉ REPUBLIKY

Náplní této kapitoly je srovnání vybraných segmentů trhu práce České republiky a Slovenské republiky na základě výše provedených analýz pracovních trhů obou zemí.

Obě komparované země byly součástí Československa od samotného vzniku republiky v roce 1918 až do roku 1992. Jako společný stát prožily obě země první světovou hospodářskou krizi, při které bylo téměř 1 milion lidí nezaměstnaných, druhou světovou válku či socialistický režim, jehož charakteristickým znakem byla plná zaměstnanost.

Na pracovním trhu Československé socialistické republiky (1960-1990) existovala téměř nulová nezaměstnanost v důsledku měkkých plánů a automatického financování podniků, které vedlo k nadměrnému a neefektivnímu využívání zdrojů. Po roce 1990 se však situace změnila. Centrálně plánovaná ekonomika byla krok po kroku transformovaná na tržní hospodářství, výkonnost ekonomiky slábla a nezaměstnanost stoupala. Vývoj nezaměstnanosti probíhal na české a slovenské straně protichůdně. Míra nezaměstnanosti českého obyvatelstva činila v roce 1991 4,1 % a ještě v 1. polovině 90. let se nezaměstnanost držela pod úrovní západoevropských států, kdy míra nezaměstnanosti nepřesahovala hranici 5 %. Naopak slovenská míra nezaměstnanosti byla od roku 1991 dvojnásobně vyšší. Samotné příčiny tohoto jevu budou uvedeny v části týkající se komparace nezaměstnanosti.

5.1 Nabídka práce

5.1.1 Ekonomická aktivita

Následující tabulka obsahuje údaje týkající se ekonomické aktivity obyvatelstva mladší, střední a starší věkové skupiny České republiky a Slovenska v období 2004-2008.

Tab. 5.1 – Míra ekonomické aktivity dle věku ČR a SR

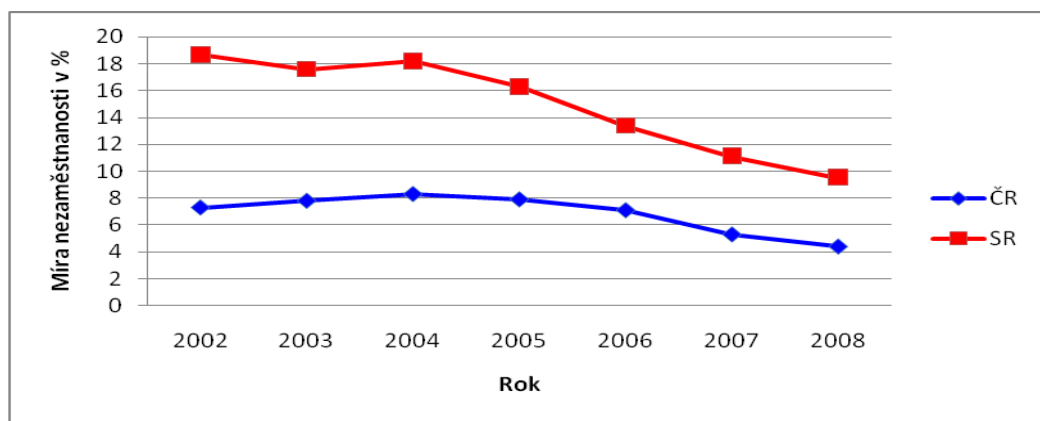
Rok	15-24		25-49		50-64	
	ČR	SR	ČR	SR	ČR	SR
2004	35,2	39,3	87,8	88,9	45,1	31,1
2005	34,0	36,6	88,3	88,0	46,9	35,5
2006	33,5	35,3	88,2	87,6	47,7	36,7
2007	31,9	34,6	87,8	86,9	48,2	38,9
2008	31,1	32,4	87,3	87,8	49,5	41,9

Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Ekonomická aktivita české populace ve věku 25-49 se svým průběhem téměř ztotožňuje s ekonomickou aktivitou populace Slovenska téže věkové skupiny. Hodnota míry ekonomické aktivity ČR dosahovala v roce 2008 87,3 % a zaostávala tak za Slovenskem o pouhé 0,5 p.b. Ekonomická aktivita střední věkové populace obou zemí se ve sledovaném období pohybovala v rozmezí 87 % - 89 %, čímž se tak ČR a SR dostaly nad průměr evropské sedmadvacátky. Co se mladší věkové skupiny týče, lze u obou zemí pozorovat sestupnou tendenci ekonomické aktivity s procentuálními rozdíly, kdy se od počátku sledovaného období míra ekonomické aktivity SR vyznačovala vyšší hodnotou. Pokles ekonomické aktivity je dán zejména zvýšeným zájmem o studium mladší populace. Především u slovenské mládeže došlo v posledních letech k nebývalému zvýšení počtu studentů na středních a vysokých školách. Naopak vzestup na pracovním trhu zažívají starší osoby, jejichž ekonomická aktivita se rok od roku zvyšuje. Výraznějšího vzrůstu došlo na slovenském pracovním trhu, kdy v porovnání s rokem 2004 byla míra ekonomické aktivity v roce 2008 o necelých 11 p.b. vyšší. V ČR ekonomická aktivita vzrostla mezi léty 2004 a 2008 o 4,4 p.b. V období světové krize jsou to právě starší osoby, které se lépe uplatňují na trhu práce, neboť disponují s určitou mírou pracovních zkušeností a praxí, které jsou zaměstnavateli vyžadovány.

5.1.2 Nezaměstnanost

Graf 5.1: Vývoj míry celkové nezaměstnanosti ČR a SR (v %)



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

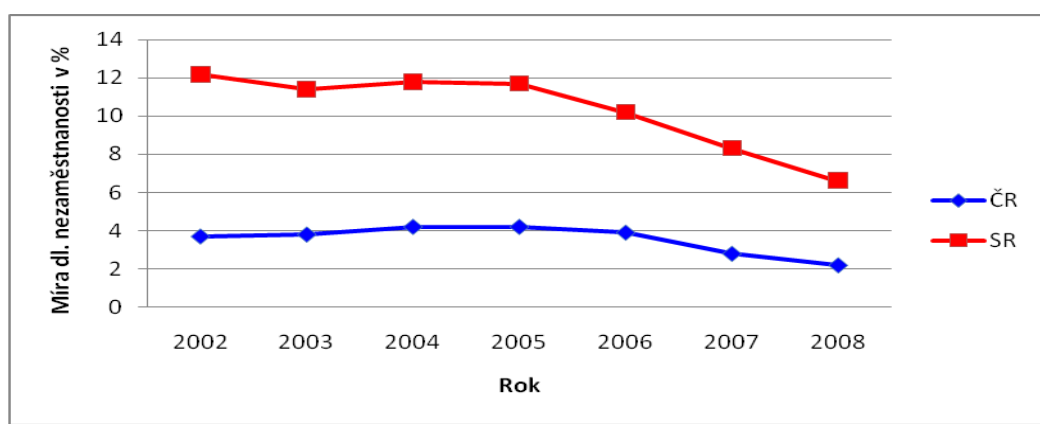
Podobně jako v ostatních transformujících se ekonomikách byla nezaměstnanost v Československu až do roku 1990 neznámým jevem. V té doby činila míra nezaměstnanosti 0,7 %, resp. 1,5 %. Po zahájení transformačních reforem se však situace změnila. Začal fungovat trh práce, zaměstnanost přestala být uměle udržovaná a v období privatizace vstupovaly do podniků převážně zahraniční firmy, které propouštěly přebytečné zaměstnance. V roce 1991 se míry nezaměstnanosti zvýšily v ČR na 4,1 % a na Slovensku na 11,7 %. V letech 1994-1995 v ČR klesla nezaměstnanost pod hranici 3 %. Na Slovensku však nárůst nezaměstnanosti pokračoval až na úroveň 13 %. Od roku 1996 do roku 2004 se míra nezaměstnanosti v obou zemích až na některé výkyvy zvyšovala. Rovnoměrnějším a vyšším tempem se míra nezaměstnanosti vyvíjela na slovenském pracovním trhu. Míra nezaměstnanosti v období 1993-2004 byla na trhu práce SR o poznání vyšší a vykazovala rychlejší růst.

V roce 2004 činila míra nezaměstnanosti v ČR 8,3 % a na Slovensku až 18,2 %. Rozdílné hodnoty míry nezaměstnanosti ČR a SR byly způsobeny zejména 3 faktory. Jedním z nich byl nárůst sektoru drobného a středního podnikání, jenž byl v ČR silnější a schopnější absorbovat více pracovních sil. Druhým determinantem byla struktura průmyslového sektoru, která byla v ČR více diverzifikovaná. Zeměpisná poloha zemí zde také sehrála svou roli. Česká republika má velkou výhodu, protože je umístěna v blízkostech hranic států EU, což nabízí množství příležitostí v podobě lepších podmínek pro vzájemný obchod mezi těmito zeměmi (Černohorská).

Zlomovým rokem pro obě země na trhu práce představoval rok 2004, kdy se nezaměstnanost začala postupně snižovat. K dynamičtějšímu snížení došlo na slovenském trhu práce, kdy se v roce 2008 míra nezaměstnanosti poprvé dostala pod 10 % (9,5 %), avšak stále ztrácí na ČR 5,1 p.b. Jak už bylo zmíněno v rámci analýzy trhu práce Slovenské republiky, toto výrazné zlepšení bylo dáno zejména přílivem zahraničních investorů, kteří využili výhod plynoucích z provedených reforem a ekonomický růst. Zásahu na zlepšení situace mělo také otevření pracovních trhů slovenským občanům či zefektivnění aktivní politiky zaměstnanosti. Co se České republiky týče, míra nezaměstnanosti v roce 2008 činila 4,4 % a klesla tak o necelé 4 p.b. oproti roku 2004. Pokles nezaměstnanosti ČR je oproti SR mírnější i přes rychlý růst reálného produktu. Jednou z příčin je nárůst produktivity práce, kdy firmy zvýšenou produkci kryjí stávajícími zaměstnanci a najímá málo nových pracovníků. Další důvodem může být rostoucí počet zahraničních pracovníků (Pavelka, 2006).

5.1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Graf 5.2: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a SR (v %)



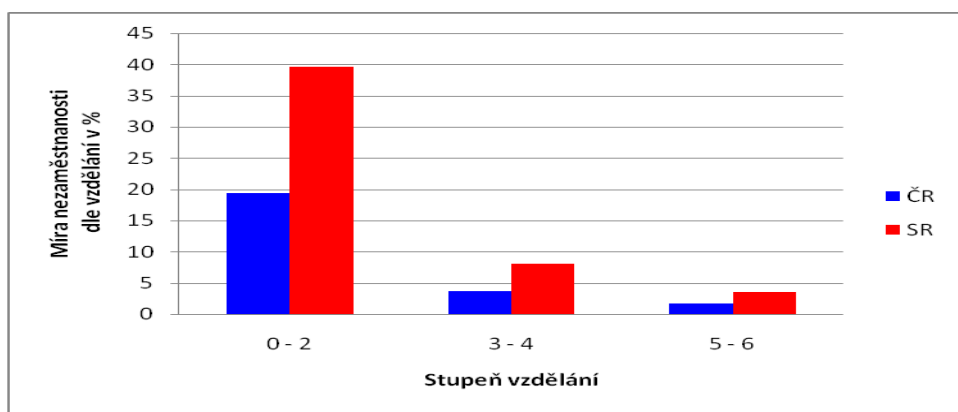
Zdroj: European Commission (2009), vlastní zpracování

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti byl až do roku 2004 charakteristický u obou zemí nestabilním vývojem. Jednalo se však o mírné výkyvy, které způsobovaly snižování či zvyšování míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Od roku 2004 je však pozorován pokles dlouhodobé nezaměstnanosti u obou zemí s výraznějším snížením na slovenském pracovním trhu. Stejně jako u míry nezaměstnanosti pozorujeme výrazné rozdíly mezi oběma zeměmi, kdy se hodnota míry dlouhodobé nezaměstnanosti ČR pohybuje zhruba mezi 2% - 4 %. Na Slovensku jsou hodnoty pohybující se nad úrovní 10 %, avšak od roku 2007 se hodnota indikátoru dostala pod 10 %. Postupnému snižování dlouhodobé nezaměstnanosti napomohlo

u obou zemí zejména zpřísnění podmínek pro získání sociálních dávek. Neméně důležitým faktorem, jenž ovlivnil dlouhodobou nezaměstnanost, bylo využívání prostředků z ESF na programy zaměřené právě na osoby dlouhodobě nezaměstnané.

5.1.4 Vzdelanostní struktura nezaměstnanosti

Graf 5.3: Míra nezaměstnanosti dle úrovně dosaženého vzdělání ČR a SR 2008 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

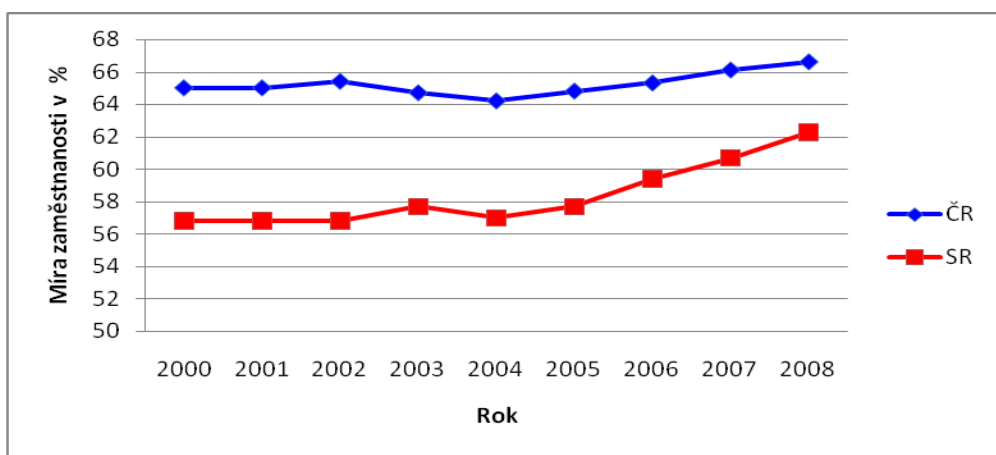
Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných dle úrovně dosaženého vzdělání představovaly u obou zemí osoby se základním vzděláním, resp. bez vzdělání. V roce 2008 byla v ČR u těchto vzdělanostních skupin zaznamenána 19,4% míra nezaměstnanosti. Na Slovensku dosahovala míra nezaměstnanosti dvojnásobné hodnoty, konkrétně 39,6 %. V ČR i SR jsou osoby s terciárním vzděláním (5-6) nezaměstnaností postihnuty nejméně. Odpovídají tomu i hodnoty míry nezaměstnanosti, jež v ČR v roce 2008 činila míra nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání 1,7 %. Na slovenském trhu práce byla hodnota vyšší o 1,9 p.b. Osoby se středním vzděláním (3-4) se na nezaměstnanosti v ČR v roce 2008 podílely 3,7 %. Na Slovensku byla zjištěna 3,6% míra nezaměstnanosti.

5.2 Poptávka po práci

5.2.1 Zaměstnanost dle pohlaví a věku

V této podkapitole jsou porovnávány ukazatele, které jsou sledovány v rámci lisabonské strategie. Komparována je tedy míra celkové zaměstnanosti, míra zaměstnanosti žen a míra zaměstnanosti obyvatel starší věkové skupiny.

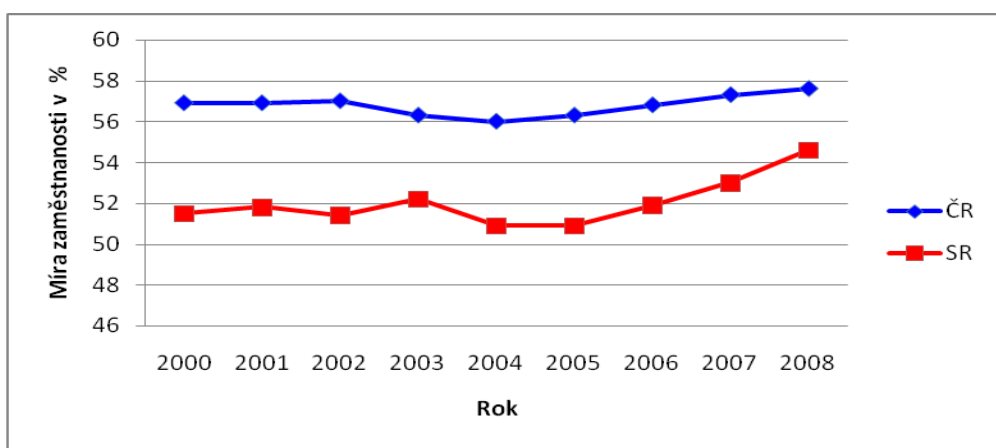
Graf 5.4: Vývoj celkové míry zaměstnanosti ČR a SR



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Z grafu je zcela patrné, že celková míra zaměstnanosti ČR je o poznání vyšší v porovnání se zaměstnaností Slovenska. Jak lze vidět, nejvyšší rozdíly v zaměstnanosti byly zaznamenány v letech 2000–2003, kdy se míra slovenské zaměstnanosti pohybovala v rozmezí 57 %. Ve stejném období dosahovala míra zaměstnanosti v České republice úrovně 65 % (rozdíl 8 p.b). Od roku 1994 se Slovensko vyznačuje poměrně nižší mírou zaměstnanosti v důsledku restrukturalizace podniků, která byla spojená se snižováním přezaměstnanosti, nepříznivého ekonomického rozvoje, nedostatečných investic a nízké tvorbě pracovních míst (Inštitú pre výskum práce a rodiny, 2009). Situace v České republice byla o něco příznivější, i přes ekonomický pokles, který byl způsobený nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace či nízkým růstem produktivity práce. Od roku 2004, tedy po vstupu ČR a SR do EU, pozorujeme výrazné zlepšení u obou zemí a postupné snižování rozdílů (v roce 2008 byl rozdíl mezi zeměmi nižší o polovinu). Na Slovensku se začal projevovat dopad přímých zahraničních investic a spolu s ekonomickým růstem ovlivnily tvorbu nových pracovních míst. Vývoj míry zaměstnanosti na českém i slovenském trhu práce není zcela v souladu s Lisabonskou strategií. Už nyní lze s přesností říct, že obě země nesplnily v kategorii celkové míry zaměstnanosti střednědobý cíl (67 %), neboť míra zaměstnanosti ČR v roce 2005 činila 64,8 % a míra zaměstnanosti SR dosáhla úrovně 57 %. Taktéž dosažení požadované míry zaměstnanosti ve výši 70 % v roce 2010 bude obtížné.

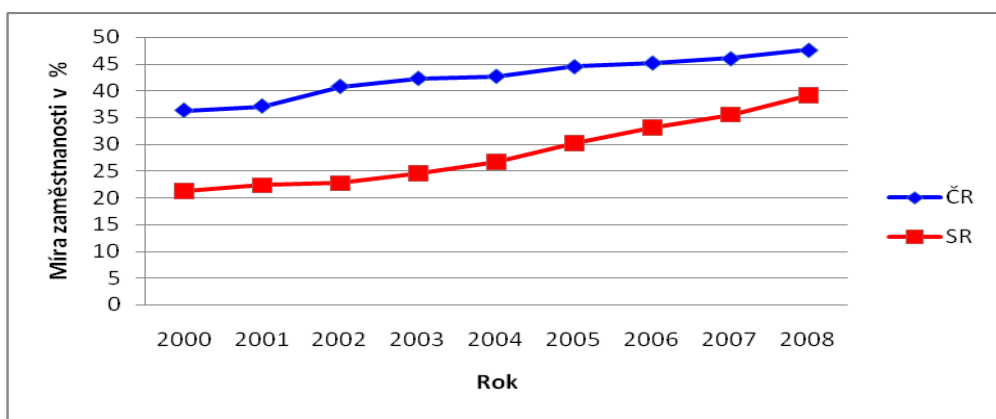
Graf 5.5: Vývoj míry zaměstnanosti žen ČR a SR (v %)



Zdroj: European Commission (2009), vlastní zpracování

Ženy jsou skupinou, která stabilně čelí na trhu práce nižší míře zaměstnanosti v porovnání s muži. Stále existují překážky, které ženám brání plně využít vlastní kvalifikace i potenciálu. V souvislosti s tímto faktem si EU klade za cíl zvýšit zaměstnanost žen pro rok 2010 na 70 % (pro rok 2005 na 57 %). Už nyní je jasné, že Česká republika spolu se Slovenskem nedosáhly průběžného cíle, tedy 57 %. Česká republika ztrácela k naplnění průběžného cíle pouhých 0,7 p.b., kdežto Slovensko až 6,1 p.b. Ač obě země krok po kroku vylepšují své statistiky, nedosahuje ani jedna z nich dlouhodobého cíle Lisabonské strategie (70 %). Podle údajů za rok 2008 činila míra zaměstnanosti žen ČR 57,6 %. Na postupném zvyšování zaměstnanosti žen se nejvíce podílely ženské pracovní síly ve věku 50-64 let. Je to dáno zejména zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu či možností pracovat při pobírání důchodu. Naopak pokles zaměstnanosti byl zaznamenán u žen mladší věkové skupiny z důvodu zvýšeného zájmu o studium. Podobný trend je sledován i na slovenském trhu práce, avšak od roku 2005 pozorujeme dynamičtější nárůst zaměstnanosti žen v porovnání s vývojem na českém pracovním trhu. I přesto byla hodnota míry zaměstnanosti žen SR v roce 2008 stále pod úrovní míry zaměstnanosti žen v ČR o necelé 3 p.b. K růstu míry zaměstnanosti žen na trhu práce SR přispěl nárůst zaměstnanosti žen starší věkové kategorie díky novému zákonu o sociálním pojištění, který posunul věkovou hranici odchodu do důchodu na 62 let.

Graf 5.6: Vývoj míry zaměstnanosti starší věkové skupiny ČR a SR (v %)



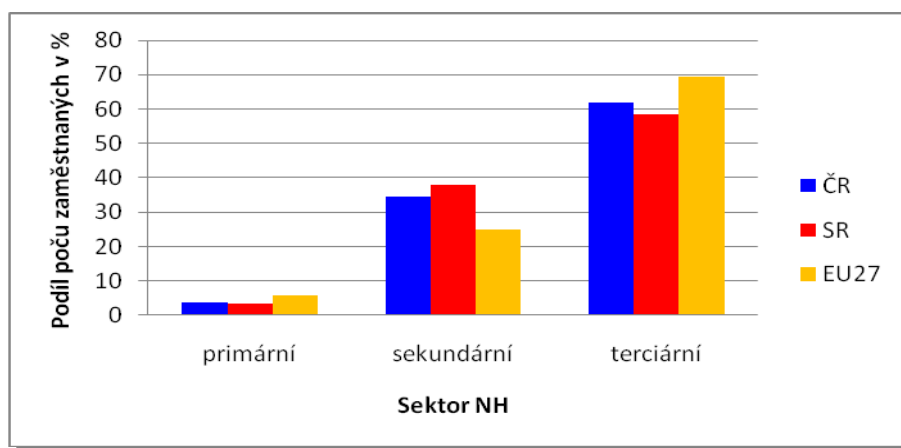
Zdroj: European Commission (2009), vlastní zpracování

Zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti starších osob je výzvou nejen pro Českou a Slovenskou republiku, ale také všech států EU. V obou zemích se stále více osob starší věkové skupiny zapojuje do pracovního procesu. Tomuto faktu odpovídá také vývoj, který je znázorněn v grafu. V letech 2000-2008 je u obou zemí sledován pozitivní trend v zaměstnanosti starší věkové skupiny s tím rozdílem, že u ČR je míra zaměstnanosti v průměru o polovinu vyšší. Z grafu je zřejmé, že se Slovensko svou mírou zaměstnanosti pracovní síly ve věku 50-64 let od roku 2004 přibližuje hodnotám ČR, avšak stále zde existuje poměrně vysoký rozdíl. Významným krokem ve prospěch zvýšení zaměstnanosti starších osob na slovenském pracovním trhu bylo přijetí zákona 461/2003 o sociálním pojištění, jenž zvýšil věk odchodu do důchodu a umožnil pobírání starobního důchodu souběžně při výkonu práce. Na zvýšení zaměstnanosti se mimo jiné podílel ekonomický růst a tvorba pracovních míst v letech 2004-2008. Na českém trhu práce jsou faktory, přispívající ke zvýšení zaměstnanosti, poměrně stejné. Postupně se prodlužuje věk odchodu do důchodu, zpřísnily se podmínky pro předčasné odchody do důchodu či opatření umožňující pracujícím důchodcům si při pobírání penze neomezeně přivydělávat, a to jak v zaměstnání, tak podnikáním.

5.2.2 Sektorová struktura zaměstnanosti

V této sub-kapitole je porovnávána zaměstnanost podle hlavních sektorů národního hospodářství. Součástí komparace zaměstnanosti v rámci sektorů je pro větší přehlednost provedeno také porovnání ve vztahu k evropské sedmadvacítce.

Graf 5.7: Zaměstnanost dle sektorů NH v roce 2008 (v %)



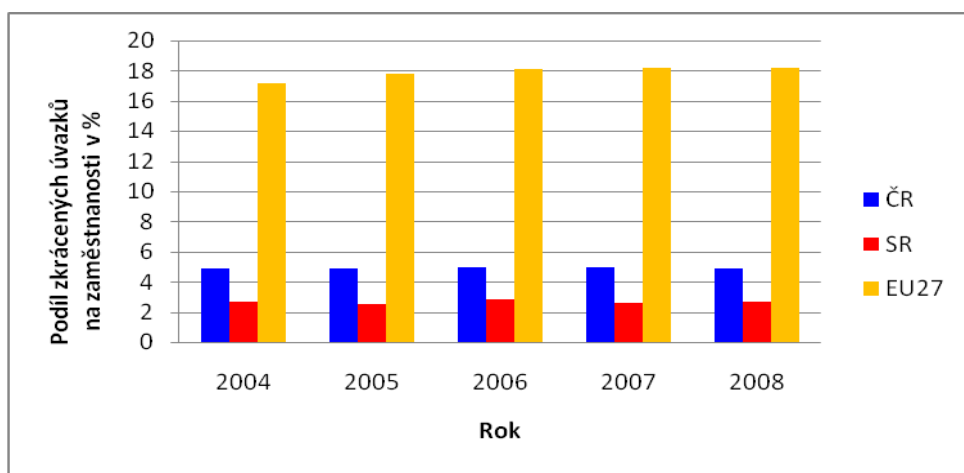
Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Obě republiky patří svou sektorovou strukturou mezi vyspělé ekonomiky, které jsou charakteristické vysokým podílem zaměstnanosti v sektoru služeb a nízkým podílem v sektoru primárním. Jak lze vidět z grafu, pak Česká i Slovenská republika mírně zaostávají za průměrem EU27 v zaměstnanosti v primárním a terciárním sektoru. V primárním sektoru ČR je zaměstnáno 3,5 % obyvatelstva, na Slovensku se podíl zaměstnanosti v tomto sektoru nacházel na úrovni 3,6 %. Větší rozdíl je pozorován v terciárním sektoru, kdy byl v roce 2008 podíl zaměstnanosti ve službách SK o 3,4 p.b. vyšší než v ČR. Naopak v sekundárním sektoru ČR a SK výrazně převyšují průměr evropské sedmadvacítky o více než 10 p.b. V tomto sektoru dominuje ČR s podílem 38 % na celkové zaměstnanosti, čímž převyšuje SR o necelé 4 p.b.

5.2.3 Zaměstnanost dle flexibility pracovních forem

Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek nemá v ČR ani v SR tradici. Vysoké zastoupení této formy je charakterističtější pro evropské státy s vysokou životní a mzdovou úrovní, mezi které patří Švédsko, Německo, Velká Británie aj.

Graf 5.8: Podíl zkrácených pracovních úvazků v ČR, SR, EU27 (v %)



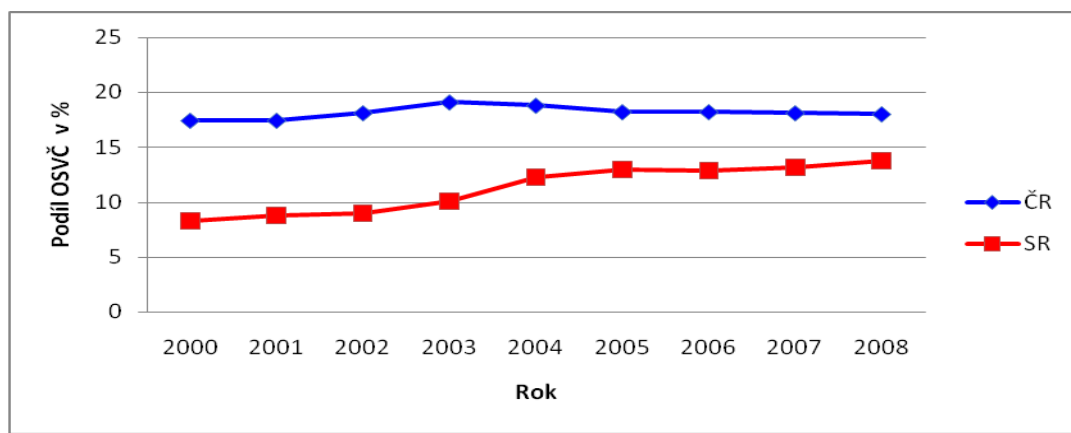
Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Následující graf odpovídá skutečnosti, že v ostatních zemích Evropské unie je podstatně vyšší zastoupení zkrácených pracovních úvazků na zaměstnanosti než u mnou komparovaných zemí. Je však nutné podotknout, že je tato forma zaměstnání častěji využívá v pracovněprávních vztazích v ČR nežli na Slovensku. V České republice bylo ve sledovaném období na zkrácený pracovní úvazek průměrně zaměstnáno 4,96 % pracovníků. Na Slovensku dosahovala průměrná hodnota hranice 2,66 %, čímž se tato země stala státem s nejnižším počtem zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek v rámci EU, jejíž hodnota dosahovala v průměru 17,9 %. Na této hodnotě se nejvíce podílelo Nizozemí, Velká Británie a Švédsko s podíly přesahující 20 %.

Z předchozích analýz pracovních trhů České a Slovenské republiky vzešlo rozdílné zastoupení zkrácených pracovních úvazků u mužů a žen, kdy u žen je toto zastoupení vyšší než u mužů v obou zemích. Je to dáno zejména možností žen spojit zaměstnání s péčí o děti. Podíl zkrácených pracovních úvazků u žen ČR je v porovnání se SR dvojnásobně vyšší.

5.2.4 Osoby samostatně výdělečně činné

Graf 5.9: Vývoj podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti ČR a SR (v %)



Zdroj: European Commision (2009), vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že se OSVČ na celkové zaměstnanosti na českém pracovním trhu podílejí vyšší měrou než je tomu na Slovensku. Od roku 2004 je u OSVČ na českém pracovním trhu pozorován mírný pokles z důvodu zpřísnění pravidel pro výpočet daně z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti zavedením minimálního základu daně z příjmů a zvýšením pojistných odvodů. Opačný trend je zaznamenán na slovenském trhu práce, kdy se podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti přibližuje hodnotám ČR. Tento fakt je dán zejména vstupem SR do EU a s tím související změnou legislativy nebo také vyšší nezaměstnaností, která je impulsem k přechodu na OSVČ.

5.3 Politika zaměstnanosti

Tab. 5.2 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR a SR v roce 2007

	ČR		SR	
	v eur/obyv.	Podíl na HDP v%	v eur/obyv.	Podíl na HDP v%
Služby zaměstnanosti	16,5	0,134	10,8	0,106
Aktivní politika zaměstnanosti	14,9	0,120	11,9	0,117
Pasivní politika zaměstnanosti	25,2	0,200	37,0	0,364
Celkem	56,5	0,458	59,7	0,586

Zdroj: European Communities (2009), vlastní zpracování

Z uvedených údajů je patrné, že SR vynakládá na jednoho obyvatele více peněžních prostředků v rámci politiky zaměstnanosti. U obou zemí byla nejvyšší částka zaznamenaná na účtu pasivní politiky zaměstnanosti, přičemž u ČR dosahovala částky 25,2 eur/obyv.

a Slovenska 37 eur/obyv. U Slovenska je pozorováno netypické složení výdajů na straně PPZ. Na podporu v nezaměstnanosti připadlo 17,2 % výdajů, což je nejnižší podíl z celé EU. Naopak na vyplácení předčasných důchodů bylo vynakládáno nejvíce prostředků z evropské sedmadvacítky. Ze státního rozpočtu ČR směřovalo přímo na APZ 14,9 eur/obyv. Největší účast na výdajích APZ měla dotovaná pracovní místa. Slovensko v roce 2007 vynaložilo na APZ pouze 11,9 eur/obyv., přičemž většina prostředků směřovala aktivačním pracím. ČR vynaložila na služby zaměstnanosti v roce 2007 16,5 eur/obyv., kdežto Slovensko jen 10,8 eur/obyv.

6 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

6.1 Společné problémy

Problémem českého i slovenského pracovního trhu je jeho nízká flexibilita, která je v dnešní době klíčová. Je proto zapotřebí uvolnit strnulost zákoníku práce, která by usnadnila proces propouštění zaměstnanců, což by u firem vyústilo ve větší zájem najímat nové pracovníky. Další nedostatek tkví v informovanosti široké veřejnosti. Proto bych doporučila provádět častější diskuse a zvýšit informovanost veřejnosti o flexibilních formách zaměstnání, která by směřovala ke změně preferencí zaměstnanců. Cesta ke zvýšení zájmu o práci na jiný než plný úvazek může vést přes daňové zvýhodnění práce např. formou nižších odvodů pojistného. Častější využívání flexibilních forem zaměstnávání by se tak pozitivně projevilo jednak v zaměstnanosti žen, které mají často problém spojit pracovní a rodinný život, ale také v zaměstnanosti osob mladší věkové skupiny, zejména studentů, kteří by v průběhu svého studia získali potřebnou praxi, jež představuje především u absolventů bariéru pro uplatnění se na trhu práce. Vyšší flexibilita by poskytla možnost uplatnit se na trhu práce osobám nacházejícím se ve fázi přípravy pro odchod do důchodu.

Důležitým determinantem na trhu práce je beze sporu daňová zátěž, jakož i odvody na sociálním pojištění. Obě země patří mezi státy s nejvyšší sazbou sociálního pojištění, která zdražuje cenu práce a zvyšuje tak mzdové náklady firem. Vysoké odvody na sociálním pojištění tak brzdí firmy v zaměstnávání pracovníků, což se odrazí v růstu nezaměstnanosti. Poměrně vysoké částky odvádějí na sociální pojištění i zaměstnanci, což může negativně ovlivnit jejich motivaci k zaměstnatelnosti. Je tedy na místě přistoupit ke snížení sazeb sociálního pojištění.

Neméně důležitým prvkem ovlivňující situaci na trhu práce je podnikatelské prostředí, které vytváří nová pracovní místa. Nástrojem pro zlepšení podnikatelského prostředí je především omezování administrativní náročnosti podnikání při zahájení, provoz a ukončení podnikatelské činnosti, snazší dostupnost úvěrů či úpravy investičních pobídek, u kterých by mohlo dojít ke snížení limitů a jejich rozšíření na menší subjekty, které by tak svou účastí v podnikatelském prostředí mohly výrazně přispět ke zlepšení situace na pracovním trhu.

Růst vzdělanosti a kvalifikační úrovně pracovní síly je nezbytným předpokladem pro uplatnění se na trhu práce. Proto je vhodné neustále podporovat celoživotní vzdělávání všech věkových kategorií, které je důležité pro osvojení, udržení si a rozšiřování vědomostí,

znalostí a dovedností vzhledem k potřebám a trendům na trhu práce. S dlouhodobými problémy na trhu práce se setkávají především absolventi, kterým chybí požadovaná praxe. Proto by bylo dobré už v průběhu studia úzce propojit vzdělání s praxí, kterou by zajišťovala příslušná střední a zejména vysoké školy. Absolventi by tak měli vyšší možnost přizpůsobovat se skutečným potřebám zaměstnavatelů, vstoupit do reálného prostředí firem a v nejlepších případech si získat potenciální pracovní místo.

6.2 Návrhy a doporučení pro český trh práce

Situace na českém trhu práce je ve většině ohledů příznivější. Co se týče politiky zaměstnanosti, je zde zapotřebí zajistit vyšší zainteresovanost vlády ve prospěch aktivních nástrojů. Bylo by vhodné rozšířit nabídku aktivních nástrojů s tím, že by byly nastaveny na co nejužší okruh uchazečů o zaměstnání, čímž by se dosáhlo lepší efektivity a účinnosti jednotlivých nástrojů.

Do aktivních opatření by měl být zařazen nástroj, který bude určen pouze pro absolventy. Toto opatření je již zavedeno na Slovensku, jedná se o absolventskou praxi, která je vyhrazena přímo pro absolventy do 25 let věku. V rámci rekvalifikací je zapotřebí rozšířit spektrum nabízených kurzů cizích jazyků, které jsou v současné době při uplatnění na trhu, zejména na primárním trhu, nezbytnou podmínkou. V souvislosti s rekvalifikací by mohlo být zavedeno částečné spolufinancování, což by zvýšilo zodpovědnost uchazeče o zaměstnání při výběru vzdělávací aktivity, která by pro něj měla vyšší přínos při uplatnění na trhu práce.

6.3 Návrhy a doporučení pro slovenský trh práce

Dlouhodobým problémem slovenského trhu práce je vysoká nezaměstnanost, což se také odráží v míře vynaložených finančních prostředků na PPZ, která je v přepočtu na HDP v porovnání s ČR výrazně vyšší. V zájmu vyšší propracovanosti politiky zaměstnanosti by mělo dojít k omezení výdajů na PPZ a naopak zvýšení výdajů na APZ. Za tímto účelem by se měly zpřísnit podmínky pro nárok na předčasné důchody, které tvoří převážnou část PPZ a využít je tak k financování APZ.

Mimo jiné je potřeba zapojit do programu aktivních opatření i nové dosud nezařazené nástroje, které by podpořily tvorbu nových pracovních míst. Jedná se zejména o aplikování investičních pobídek ve formě hmotné podpory pro tvorbu pracovních míst a rekvalifikaci

či školení nových pracovníků pro tuzemské i zahraniční investory. Tímto opatřením by mohlo dojít také ke snížení výrazných regionálních rozdílů. Na nezaměstnanosti se výrazně podílejí osoby se základním nebo žádným vzděláním, proto je zapotřebí přistoupit k opatřením, které by je motivovaly k dokončení vzdělání za účelem zvýšení jejich šancí na prosazení se na trhu práce.

Nedostatkem na slovenském trhu práce je nízká mobilita pracovních sil. Tento jev je připisován převážně nepružnému trhu s byty, který často ovlivňuje rozhodování o stěhování se za prací. Je tedy na místě provést opatření, která by trh s byty uvolnila. (jedná se o snazší dostupnost hypoték aj.). Popřípadě by mohlo dojít ke zvýšení příspěvku na stěhování za prací.

7 ZÁVĚR

V rámci bakalářské práce byl zkomparován trh práce České republiky a Slovenské republiky se zaměřením na určité ukazatele charakterizující nabídkovou a poptávkovou stranu s cílem zjistit, která z těchto zemí lépe prosperuje na trhu práce a důvody, proč je tomu zrovna tak a ne jinak. Obě země do určité doby tvořily společný stát a tedy i společný pracovní trh bez jakéhokoliv rozdílu. Přechodem na tržní hospodářství se však mnohé změnilo. Již od roku 1991 se u obou zemí začaly projevovat výraznější rozdíly především v míře nezaměstnanosti.

Nejprve bylo zapotřebí vycházet z teoretické části, ve které je nastíněna struktura analýzy trhu práce obou zemí. V následujících dvou, po sobě jdoucích kapitolách, byla nejprve zanalyzována situace na českém pracovním trhu, následně pak na trhu práce Slovenské republiky. Ve čtvrté kapitole došlo k naplnění cíle bakalářské práce, tedy ke vzájemné komparaci obou zemí prostřednictvím grafického aparátu i slovního zhodnocení. V páté kapitole byl vyhraněn prostor pro návrhy a doporučení tvůrcům politiky zaměstnanosti.

Na základě provedených analýz a komparace bylo zjištěno, že trh práce ČR je na tom o poznání lépe ve většině kategorií, zejména v nezaměstnanosti. Zde jsou rozdíly nejvýraznější, které se vytvořily již na začátku transformace. Největším problémem slovenského trhu práce je přetrvávající vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, jejíž hodnoty jsou znepokojující. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje i český pracovní trh, avšak v menším rozsahu. Nezaměstnaností s ohledem na stupeň vzdělání jsou nejvíce postihnuty osoby se základním vzděláním u obou zemí, avšak s dvojnásobně vyšší hodnotou na Slovensku. Ekonomická aktivita je v ČR a SR poměrně stejná, v SR s vyšší převahou ekonomické aktivity mladší věkové skupiny a v ČR s převahou ekonomické aktivity starší věkové skupiny. Při komparaci zaměstnanosti v návaznosti na cíle lisabonské strategie vzešlo, že SR ve všech 3 kategoriích zaostává za ČR. Co se týče zaměstnanosti v sektorech NH, pak lze s určitostí říci, že zaměstnanost dominuje u obou zemí v sekundárním sektoru. Problém u obou zemí představuje nízká flexibilita, resp. nízké zastoupení flexibilních forem zaměstnání, kde se hodnoty podílu nacházejí hluboko pod průměrem EU 27.

Pro obě země bylo doporučeno zvýšit flexibilitu trhu práce prostřednictvím uvolnění strnulosti zákoníku práce, zvýšením informovanosti široké veřejnosti či nižšími pojistnými odvody při zaměstnávání na zkrácený úvazek či na dobu určitou. Dalším doporučením

pro obě země je snížení odvodů na sociálním pojištění ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů, zlepšení podnikatelského prostředí formou omezování administrativní náročnosti podnikání a úpravou investičních pobídek a podpora celoživotního vzdělávání všech věkových kategorií.

Pro Slovensko bylo navrženo zpřísnit podmínky pro nárok na předčasný důchod, zařadit do aktivních nástrojů investiční pobídky, které by napomohly v tvorbě nových pracovních míst, přijmout opatření, která by motivovala osoby s nízkým nebo žádným vzděláním dokončit studium a v zájmu zvýšení mobility uvolnit trh s byty či zvýšit příspěvek na stěhování za prací. Co se návrhů pro Českou republiku týče, bylo navrženo zvýšit adresnost některých opatření aktivních nástrojů, zavést absolventskou praxi a částečné spolufinancování na rekvalifikaci.

POUŽITÉ ZDROJE

Knihy

HANČLOVÁ, J.; ŠIMEK, M. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická Univerzita Ostrava 2002. 147 s. ISBN 80-248-0220-1.

HOLMAN, R. *Transformace české ekonomiky v komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy*. 1. vyd. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku 2000. 108 s. ISBN 80-902795-6-2.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, P. *Trh práce, sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, M.; *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická Univerzita Ostrava 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2

Internetové zdroje:

Business týden (2010): *Na Slovensku klesá míra nezaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. Března 2010]. Dostupné z WWW: http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/slovensko/na-slovensku-klesa-mira-nezamestnanosti_18232.html

Český statistický úřad: *Změny působící na trhu práce v letech 2000-2006* [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C09/\\$File/114307t01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C09/$File/114307t01.pdf)

ČERNOHORSKÁ, L.: Ústav ekonomie, Univerzita Pardubice, fakulta ekonomicko-správní; *Komparace vývoje nezaměstnanosti v České republice a na Slovensku* [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: <http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32228/1/CL576.pdf>

Inštitút pre výskum práce a rodiny (2009): *Príčiny zaostávania SR v plnení lisabonských cieľov v oblasti zamestnanosti – hĺbková analýza miery zamestnanosti a postavenia na trhu práce osobitných skupín*; [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Keselova/Priciny_Keselova.pdf

KOTÝNKOVÁ, M.: *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990-2006* [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: <http://www.vse.cz/aop/pdf/105.pdf>

MPSV (2009): *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf

MPSV (2008): *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf

OECD (1999): *Klasifikace vzdělávacích programů* [online]. 2010 [cit. 4. února 2010]. Dostupné z WWW: <http://www.tauris.cz/klasifikace-vzdelavacich-programu-uzivatelska-prirucka-pro-zavadeni-isced-97-v-zemich-oecd>

PAVELKA, T. (2006): *Vývoj nezaměstnanosti v České republice po vstupu do Evropské unie*; [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: http://fem1.uniag.sk/mvd2006/zbornik/sekcia1/s1_pavelka_tomas_218.pdf

UPSVAR: *Nástroje aktivních opatření trhu práce*; [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page_id=13313

VÚPSV (2004): *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*, závěrečná zpráva, Praha [online]. 2010 [cit. 4. února 2010]. Dostupné z WWW: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>

Tabulky a grafy:

European Commision (2009): *Employment in Europe 2009*; [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>

European Communities (2009) *Labour market policy – expenditure and participants*; [online]. 2010 [cit. 4. února 2010]. Dostupné z WWW: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DO-09-001/EN/KS-DO-09-001-EN.PDF

Eurostat: *Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained (%)*; [online]. 2010 [cit. 8. března 2010]. Dostupné z WWW: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ES	Evropské společenství
ESF	European Social Fund (Evropský sociální fond)
EU	European Union (Evropská unie)
EU15	Evropská unie ve složení 15 „starých“ členských států
EU27	Evropská unie ve složení 27 států
HDP	Hrubý domácí produkt
ISCED	International Standard Classification of Education (Mezinárodní norma pro klasifikaci vzdělání)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
p. b.	procentní bod
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SR	Slovenská republika
UPSVAR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VÚPSV	Výzkumný útvar práce a sociálních věcí
Z. z	Základní znění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4. května 2010

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Lenka Michaličová
Horymírova 14
700 30 Ostrava - Zábřeh